



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional
de la I.E., N°20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral –
2016”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro con mención en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Jesus Fernando Dulanto Benites,

ASESORA:

Dra. Yolanda Soria Pérez

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dr. Felipe Guizado Oscco
Presidente

Dr. Joaquín Vértiz Osoreo
Secretaria

Mag. Julio Bernal Pacheco
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado a los estudiantes Danielista, amigos de la UCV, la familia, mi esposa Maribel, mis hijos Celeste y Sami, por el apoyo y motivación brindada.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo y a los Doctores por la enseñanza, dedicación y consejos que me han brindado para poder desarrollar de manera eficaz el presente trabajo de investigación y así contribuir con la educación y enseñanza en el país.

Declaración de autoría

Yo Jesús Fernando Dulanto Benites estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: N°15976192 con la tesis titulada: *“Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral – 2016”*. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 07 de Noviembre del 2016

Jesús Fernando Dulanto Benites
DNI: N° 15976192

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, me presento a optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación, con la investigación denominada: “Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral – 2016

Esta investigación está dividida de la siguiente manera: I Introducción, dentro de la cual se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos general y específicos.

II Marco Metodológico, se presentan las variables, la operacionalización de las variables, la metodología, los tipos de estudio, el diseño de estudio, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

III Resultados, en esta parte se realiza un análisis descriptivo de los datos de las variables 1 y 2; Método Heurístico y rendimiento escolar, sus dimensiones (descripción estadística), así como el análisis Inferencial (Prueba de hipótesis general e hipótesis específicas).

IV Discusión de los resultados de las variables 1 y 2. En el capítulo V las conclusiones a los que arribó la presente investigación.

VI Recomendaciones o sugerencias que ayudaran a mejorar los logros de aprendizaje o rendimiento escolar llamado en la investigación, y por último en el capítulo VII Referencias bibliográfica con las que se ha trabajado a lo largo del proceso de investigación.

Jesus Fernando Dulanto Benites

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	40
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	41
II.MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Definición de las Variables	43
2.2 Operacionalización de las Variables:	44
2.3 Metodología	46
2.4 Tipo de estudio	46
2.5 Diseño	47
2.6 Población, muestra y muestreo	48
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8 Método de análisis de datos	54
2.9 Aspectos éticos	56
III.RESULTADOS	58
IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	86
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88

VIII ANEXOS	93
Matriz de consistencia	94
Operacionalización de las variables	95
Constancia emitida por la institución realizado el estudio	96
Cuestionario de las variables	97
Validación de juicio de expertos	101
Base de datos de tabulación	104
Artículo científico	113

Lista de Tablas

Tabla1: Operacionalización de las variables	45
Tabla 2: Población del estudio	49
Tabla 3: Muestra del estudio	50
Tabla 4: Juicio de expertos de variable relaciones humanas	52
Tabla 5: Juicio de expertos de variable desarrollo organizacional	52
Tabla 6: Confiabilidad del instrumento: Para determinar Relaciones Humanas y su relación con el Desarrollo Organizacional	54
Tabla 7: Fórmulas Estadísticas a usar	55
Tabla 8: Estadísticos de la variable: Relaciones Humanas	57
Tabla 9: Frecuencia y porcentaje de la variable Relaciones Humanas y La dimensión acciones, según el nivel de preferencia.	58
Tabla 10: Frecuencia y porcentaje de la variable actitudes según el nivel de preferencia.	59
Tabla 11: Frecuencia y porcentaje de la dimensión interacción, según el nivel de preferencia.	60
Tabla 12: Frecuencia y porcentaje de la variable desarrollo organizacional	61
Tabla 13: Frecuencia y porcentaje de la dimensión cambio	62
Tabla 14: Frecuencia y porcentaje de la dimensión cultura	63
Tabla 15: Frecuencia y porcentaje de la dimensión conducta	64
Tabla 16: Desarrollo organizacional	65
Tabla 17: Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional	66
Tabla 18: Correlación de relaciones humanas y cultura	68
Tabla 19: Correlación de relaciones humanas y conducta	69
Tabla 20: Prueba de hipótesis correlación de Spearman	71
Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 01	72
Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 02	73
Tabla 23. Prueba de hipótesis específica 03	74

Lista de Figuras

Figura 1: Grado de medición de la variable Relaciones Humanas	57
Figura 2: Grado de medición de la variable acciones	58
Figura 3: Grado de medición de la dimensión actitud	59
Figura 4: Grado de medición de la dimensión interacción	60
Figura 5: Grado de medición de la variable desarrollo organizacional	61
Figura 6: Niveles y porcentajes de la dimensión cambio	62
Figura 7: Niveles y porcentajes de la dimensión cultura	63
Figura 8: Niveles y porcentajes de la dimensión conducta	64
Figura 9: Correlación de las relaciones humanas y el desarrollo Organizacional	65
Figura 10: Correlación de las relaciones humanas y cambio	67
Figura 11: Correlación de las relaciones humanas y cultura	68
Figura 12: Correlación de las relaciones humanas y conducta	69

Resumen

La presente investigación titulada “Relaciones humanas y desarrollo organizacional de la I.E., N° 20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral -2016, tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional en la I.E. N° 20799, de Chancayllo.

La metodología seguida fue de enfoque cuantitativo en la investigación se aplicó el método descriptivo y el tipo de investigación fue básica o sustantiva y no experimental, el diseño elegido es el no experimental de tipo transversal correlacional, que tiene como objetivo describir las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, la población y muestra fue las 100 personas que laboran en la institución educativa, la técnica elegida fue la encuesta y el instrumento fueron los cuestionarios, realizando encuesta a las 100 personas que laboran en la I.E.

De esta manera, concluye que existe una relación moderada entre las relaciones de los humanos y el desarrollo organizacional de la es decir, N ° 20799, Chancayllo, UGEL 10 Huaral, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman es $r = 0,489$ y $p = 0.000$

Palabras clave: Relaciones Humanas, desarrollo organizacional, acciones, interacción, actitud, cambio, cultura y conducta.

Abstrac

This research entitled "human relations and organizational development of the I.E., N ° 20799, Chancayllo, 10 Ugel, Huaral - 2016, was aimed, to determine the relationship between human relations and organizational development in the I.E. No. 20799 Chancayllo".

The methodology followed was quantitative research approach the descriptive method was applied and the type of research was basic or substantive and non-experimental, the design chosen is not experimental cross-correlation type, which aims to describe the relations between two or more variables at a given time, the population and sample was 100 people working in the educational institution , it technical chosen was the survey and the instrument were them questionnaires, conducting survey to the 100 people that working in it I.E.. This way, concludes that there is a relationship moderate between human relations and organizational development of the I.E.

Of this manner, is concludes that there is a relationship moderate between them relations human and the development organizational of the I.E., N ° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral, because the coefficient of correlation of Spearman is $r = 0,489$ and $p = 0.000$

KEY WORDS: Human Relations, organizational development, action, interaction, attitude, change, culture and behavior.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales:

De la Peña (2013) indico en su tesis; “Liderazgo de los directores en la gestión de las organizaciones educativas de primaria”, realizada en la universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, tuvo como objetivo analizar el liderazgo de los directivos en la gestión de las organizaciones educativas de las escuelas estatales de primaria del municipio de Maracaibo. La investigación es descriptiva, con un diseño de campo, no experimental y transeccional, su población fue de 93 sujetos, 15 directores y 78 docentes, se tomó como muestra 54 sujetos (15 directores y 39 docentes), y se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos. Se concluyó que los directores de los colegios no tienen liderazgo, siendo esta falta una debilidad para la gestión en las instituciones educativas. El presente trabajo de investigación es importante ya que queda demostrado que los directores de las instituciones no han desarrollado por completo sus relaciones humanas y también su gestión o desarrollo organizacional. Esta investigación es un aporte para demostrar que las relaciones humanas influyen en el desarrollo organizacional en las instituciones educativas.

Porras (2013) indico en su tesis: Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio-Colombia, realizada en la Universidad Nacional de Educación de España, en la metodología, utiliza técnicas como; encuesta, análisis de documentos, validación de datos y la observación, estudiando 105 casos y concluye, que se tendrá que elaborar un conjunto de actividades con el que se pretende mejorar, teniendo en cuenta la autoevaluación institucional y los mecanismos para su monitoreo y seguimiento, con la participación democrática de toda la comunidad educativa y que la autoridad nacional de educación deben dar directivas que guíen a las instituciones educativas en la inserción del sistema. El presente trabajo de investigación aporta para mi trabajo ya que la gestión del director está sujeta al establecimiento de directrices, monitoreo, acompañamiento de funciones al personal docente de tal forma que se cumpla con brindar educación de calidad y estas se cumplirán cuando el director ha

desarrollado por completo sus relaciones humanas y también su gestión o desarrollo organizacional.

Córcega (2009) indico en su tesis: Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo bolivariano creación cantarrana Cumaná-estado sucre 2007-2008, con una muestra de 1500 personas, cuyo objetivo era analizar las causas que determinan el desarrollo organizacional de los docentes y administrativos en dicha institución. El cual llego a la conclusión principal, que el factor que más determinaba en la organización se basaba en las relaciones humanas que establecían entre los trabajadores y esto repercutía en su desempeño laboral. Esta investigación demuestra que las relaciones humanas en los centros educativos son primordiales para que el buen desempeño no solo del director como gestor sino también de los docentes. Asimismo estas relaciones que hay entre personal de la institución son determinantes para el desarrollo de una organización, por ende se puede mencionar que una institución educativa brindará servicio de calidad cuando haya buenas relaciones humanas.

Renteria & Quinteros (2009) indican en su tesis: Diseño de una estrategia de gestion educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolivar, en la jornada de la mañana, Colombia. Que realizaron su investigación con 120 alumnos, de ambos sexos entre los 10 y 18 años y con 20 profesores y 64 padres de familia, a quienes se les realizó encuestas y entrevistas no estructuradas. El trabajo tuvo como objetivo, diseñar una estrategia de gestion educativa para mejorar la convivencia entre los profesores, personal jerarquico y administrativo de la institución educativa Rafael Uribe; los autores concluyen, que el docente debe ser la persona encargada de hacer respetar los derechos o defender los intereses del colegio, que el profesor administrativo es quien lidere los proyectos de estrategias educativas, con el apoyo de toda la comunidad educativa. Esta investigación detalla que para mejorar las calidad de gestión educativa es necesario del apoyo no solo del personal jerarquico, sino es un trabajo en conjunto del docente de aula, del docente administrativo, y del personal jerarquico.

Valbuena (2010) indico en su investigación titulada: Comunicación del gerente educativo y relaciones interpersonales de los docentes de educación media basica general, realizada en la Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo-Venezuela; el objetivo fue, determinar la relación entre comunicación del gerente educativo y relaciones interpersonales de la educación media general, realizando un tipo de investigación descriptivo de campo de diseño no experimental, realizando el trabajo con cuestionario dirigido a directivos y docentes, con una población de 15 directivos y 37 docentes; concluye manifestando que se debe poner técnicas de comunicación adecuadas, para ajustarla a las situaciones que se dan cada día y mantener una comunicación asertiva con todos los docentes para lograr un ambiente armonico. En la presente investigación se demuestra que la comunicación asertiva es necesaria para el desarrollo de la organización educativa, es decir esta comunicación ayuda a tener mejores relaciones humanas y por ende un mejor desarrollo de la organización, como consecuencia de este ciclo de mejora, se percibirá calidad educativa, gestión adecuada del director.

Antecedentes Nacionales:

Martínez (2013) en su estudio titulado: El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa publica en el distrito de Santiago de Surco, Lima. Plantea como objetivo reconocer los rasgos y cualidades del liderazgo transformacional del director de un colegio de la Ugel07. Estudio nivel descriptivo, utiliza dos instrumentos para directivos y docentes; concluye identificando tres elementos de liderazgo transformacional del director: motivación del profesor, estimulación del profesor y la influencia en el profesor, las cuales hacen bien a la institución educativa. Esta investigación es crucial en el presente trabajo de investigación el que apoya a sustentar que una organización mejora por la utilización de instrumentos adecuados del personal jerárquico educativo, para que su personal docentes siempre este motivado, estimulado e influya en la plana docente. Asimismo se debe mencionar que serán necesarias las buenas relaciones humanas para que haya un profesor con las características antes mencionadas.

López y Domínguez (2014) indican en su estudio; Las Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Clima Organizacional del Centro Educativo

de Nuevo Chorrillo, se realizó con 250 personas, en su objetivo analiza la influencia de las relaciones interpersonales de los docentes, estudio transeccional descriptivo, diseño no experimental y concluyen; que el personal no está a gusto en el centro educativo, mala comunicaciones, el colegio no cuenta con un plan de incitación dirigida al funcionario referidos a los programas, del centro educativo, y no existe coordinación y planificación de las actividades laborales a realizar. Esta tesis de investigación demuestra que las malas relaciones humanas son a consecuencia de la comunicación no asertiva, falta de planificación en el centro educativo, descoordinación de las actividades laborales de cada colaborador en una institución educativa.

Montero (2014) indica en su investigación “Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos”, cuya muestra es de 56 personas, se trabajó con directivos, docentes y administrativos, cuyo objetivo es establecer la relación entre la comunicación interna y la gestión organizacional, de la institución educativa, con una investigación no experimental de tipo correlacional, busca establecer la relación con la variables, la encuesta y el cuestionario se emplearon para la recolección de datos. Concluye; que la comunicación interna se relaciona directamente con la gestión organizacional en la institución educativa. Este trabajo de investigación demuestra una vez más que la comunicación interna entre colaboradores es determinante en la gestión del directivo, por ende es necesario que las instituciones con el fin de mejorar la calidad de gestión se deben enfocar en mejorar la comunicación entre su personal, para así tener una buena gestión directoral. Esta gestión influye en la calidad de servicio que tengan los escolares en las instituciones.

Mendoza (2011) realizó la investigación titulada; “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red n° 9 – Callao”. La investigación es de tipo descriptiva correlacional, no experimental, con una muestra de 45 docentes de 6 institución educativa, más 205 padres de familia, concluye; que al apreciar una correlación moderada entre el clima institucional y desempeño docente, entonces dice que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente. Es decir la comunicación en las

instituciones es importante para tener un clima institucional agradable, el que es determinante para el buen desempeño del docente que labora en un lugar de trabajo. Asimismo el desempeño del docente no solo beneficia la gestión del director, beneficia a los estudiantes por ende un estudiante mejor preparado.

Vargas (2010) indico en su tesis titulada “gestion pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos, en la institucion educativa parroquial San Norberto”. Su objetivo fue caracterizar un conjunto de reglas o principio del sistema organizativo y el estilo de aprendizaje de la institucion educativa, con una muestra de 70 docentes 66 docentes y 4 directivos, la metodologia usada fue la investigacion descriptiva con enfoque cuantitativo, la investigacion concluye; que en la institucion reconocen que el trabajo cooperativo fomenta el liderazgo, la colaboracion, un clima organizativo, la comunicaci3n, y la correspondencia mutua en la instituci3n. Es decir es necesario que cada labor encargada o realizada en toda gesti3n educativa debe ser colaborativa, la labor no debe ser realizada solo de una persona , sino de todos de tal forma que influya de forma positiva el clima organizaci3n y la comunicaci3n eficaz de manera que las organizaciones puedan brindar servicios de calidad y por ende mejorar la educaci3n de nuestro pa3s.

1.2 Fundamentaci3n cient3fica, t3cnica o human3stica

1.2.1 Relaciones Humanas:

Teorias de Relaciones Humanas

Kinicki (2003) manifest3 en su publicaci3n que las personas con pleno uso de los sentidos y facultades realizan contactos individuales y en grupos, entre los trabajadores y colegas, entre los subalternos y los jefes, entre los trabajadores de un 3rea con otra. Es decir todo organizaci3n tiene un grupo de personas que se interrelacionan ya sea de manera visual, escrito, hablado. Estos tipos de comunicaciones son esenciales en la vida de una organizaci3n por las relaciones humanas.

De acuerdo con este punto, Kinicki (2003) indic3: “El conocimiento o habilidad de hacer algo y las relaciones sociales compartidas con los compa3eros de trabajo son fuentes poderosas y significativas de satisfacci3n en el trabajo” (p.39) este conocimiento de la realizaci3n de un cierto trabajo que

desempeñe el ser humano resulta en satisfacción cuando esta persona se relaciona con otras y empieza a ayudar, enseñar o guiar, llegando a ser significativo e incluso motivador para que el ser humano siga realizando su respectivo trabajo.

Maslow (2004) afirma: “Consiste en las necesidades que posee cada ser humano, fisiológicas, de seguridad, la necesidad de sentirse aceptados por la sociedad, necesidad de estima, necesidades que posee para alcanzar la autorrealización, seguir avanzando para la realización de la meta propuesta”(p.67). En este sentido los seres humanos están basados a que cada vez que se cumpla con una de las necesidades en la pirámide, la persona quiere cumplir con la siguiente necesidad para que se sienta feliz o la persona llegue hasta la autorrealización.

Concepto de Relaciones Humanas

Chiavenato (2007) manifestó en su publicación que: Es posible señalar que las personas son diferentes en su manera de comportarse y en sus acciones, las cuales se van a diferenciar y en algunas veces van a influenciar su manera de ser en las relaciones a diaria que se tiene con otras personas.

De acuerdo con el tema de relaciones humanas, López, manifestó: “Las relaciones humanas, son interacción directa o indirecta, entre uno o más individuos, trata de cubrir las necesidades de los mismos. Esta interacción es un conjunto de signos o normas legales, que ayuda el interactuar” (2002, p.67), durante la vida los seres humanos nos relacionamos de diferente manera, ya sea para solucionar algún problema o para socializarnos.

Rosario (2003) manifestó, las relaciones humanas, entre los individuos crean y mantiene convivencias sociales cordiales, comunicación y relaciones amistosas, basadas en reglas o ciertas normas de convivencias aceptadas por todos o por un conjunto de personas, teniendo como principal fundamentado, el respeto, el reconocimiento y vínculo, entre los seres humanos.

Galvez (2002) indicó que: relaciones humanas es como el arte de llevarse bien con los demás. Siempre que estemos interactuando nos encontramos en el terreno de las relaciones humanas, actualmente se define como la sabiduría y

habilidad de vivir, desplegando la aptitud de convivir con los demás seres en forma afectuosa y fraterna. (p.49). Las habilidades sociales de los seres humanos, conlleva a relacionarse y a convivir de manera sana, amable y a llevarse bien con las personas que tenemos contacto.

Portel (1995) citado por Galvez (2002) indicó que: “Las relaciones entre seres humanos influye las normas y prácticas que nos cristianizan en personas ventajosas y atractivas a nuestros parecidos, comprensión, servicio, y satisfacción para quien lo practica, serán agradables”.(p.48). La cooperación es muy importante para que las relaciones humanas sean fructíferas y repercutan en la familia, en el trabajo, con los amigos y con todos con quien se relacionan.

Murillo (2004) indico que: “relaciones humanas son multidimensionales, es analizada como un producto del ente económico, de hábitos y tradición de la sociedad. Se puede enfocar desde el punto de vista psicológico, sociológico, de cada una de las disciplinas que han enriquecido de conocimientos”. (p. 98). Esta definición de las relaciones humanas nos indica, que entro de cada sociedad existen ciertas culturas las cuales van a definir el actuar de las personas.

Dimensiones de la Variable: Relaciones Humanas

Respecto a Relaciones Humanas existe dimensionado por diversos autores, sin embargo, para el presente estudio, se han tomado las dimensiones de Relaciones Humanas propuestas por Chiavenato (2007) las cuales son: Acciones, Actitudes, Interacción. A continuación, desarrollaremos cada una de ellas:

Dimensión 1: Acciones

Chiavenato (2007) definió que: “Acciones, paradigma de cambio porque genera transformación en la acción educativa, la conducta humana, es producto de la forma en que define el mundo que lo rodea” (p. 67). Los paradigmas generan cambios y las acciones que se proponen en educación es para mejorar la conducta y el accionar de las personas en la escuela, la familia, en el barrio y en forma general en la sociedad.

Según el filósofo Weber (1920) definió: Las relaciones humanas comprenden como una acción social determinadas de tal manera como se

comportan en la vida y de la forma que se muestran la conducta.

Dimensión 2: Actitudes

Chiavenato (2007) definió actitudes: “Como el estado de poner la mental en alerta, organizado por la experiencia, que ejerce influencia en la respuesta de los individuos al objetos y situaciones” (p. 76). El director o subdirectores debe de estar mentalmente y emocionalmente preparado para salir positivamente ante cualquier circunstancia que se presenten en el accionar diario de sus funciones y saber tomar la decision adecuada en beneficios de la instituciones educativas.

Byrne (1993) comentó que: requerimos un centro (busto, imagen, combinado, cosa general...) hacia el que regir nuestra cualidad (cosa actitudinal).

Dimensión 3: Interacción

Chiavenato (2007) definió que: ...“La interacción entre la gente, comprensión del concepto y las diferentes formas de la interacción social” (p.69).La interacción podemos decir que es el vínculo o lazo que existe entre las personas y son importantes para el grupo, sin interacción la sociedad no funciona.

Rizo (2004) dice que la interacción, “reside en la tesis y agudeza de los modos y modo de notificarnos. La vida descubierta, entendida, y existida como relaciones que se menean y son meneadas por su carta recíproca” (p 27). La interacción es importante en nuestras vidas de tal forma que ayude a vivir en armonía con nuestros semejantes, por ende en una institución educativa la interacción es esencial para mejorar la calidad educativa.

Objetivo de las Relaciones Humanas

El objetivo de las relaciones humanas es la mayor productividad de las fuerzas de trabajo en la organización, medio para la consecución de los objetivos económicos de la empresa. Tomado como herramienta para evitar el fracaso y que la empresa triunfe económicamente (Murillo, 2004).

Importancia de las Relaciones Humanas

Gálvez (2002) manifestó, las relaciones entre las personas han existido, sin embargo, partir de los últimos años se ha desarrollado como una técnica social aplicada. Las relaciones humanas se aplica en todos los ambientes de las personas, este sea en las zonas rurales o urbanas por ejemplo: en actividades públicas, en las áreas administrativas, en los hogares, en los negocios, en los colegios, en las universidades en conclusión en todo lugar.

Asimismo (Galvez, 2002) menciona que tenemos al padre de la administración de personas, el que toma la idea de Taylor, el que sienta las bases y abre el camino para que se estudia las relaciones humanas en las empresas las que se toma en cuenta para que una empresa llegue al éxito o a realizar una mayor producción, los que no solamente abarca el aspecto profesional, o el personal. Si no comprende de como el hombre se relaciona y se comunica el hombre con las personas que lo rodean los que son fundamental para que haya una buena relación entre los seres más próximos o que nos rodean.

Campo y ámbito de las relaciones humanas

Riquelme (1985) manifestó que; las relaciones humanas como individuales, públicas y privadas, suelen llamarse exteriores o internas, según se aplique al trato particular y de contacto periódico, las relaciones publicas y las relaciones humanas son parte no logran dejar de sitios a los iniciaciones, para la analogía particular.

Relaciones Públicas

Castillo (2010) manifestó: “Las estrategias usadas para una buena comprensión, aceptación del público y confianza; otros las relaciones que se establecen con el público”. (p.78), advirtiendo noticia por desemejantes colijas aunque no se entienda con ellas. Estas atañas despliega actividad general, técnica, orden, fuerza moral, y un destreza para lograr reales relaciones interpersonales a través de una acomodada noticia y alcanzar el cuidado, certidumbre y aprobación de los entes vivientes.

Galvez (2002) declaró en su publicación que: “las Relaciones Públicas originan el avance productivo, experto, oficial, industrial y privado” (p. 89). Se declaran como un hecho socialización entre los seres humanos, natural en ellos, donde se trata de alcanzar que el establecimiento o ejercicio mejore su plan y cuidado para con el oficial, para hacer crecer la cantidad y calidad en la fabricación y ganar la tolerancia energética de los seres vivos.

Relaciones Laborales

Gálvez (2002) manifestó que relaciones laborales; “reconocen como habilidad y erudición y sus principios arrancados de la psicología empleada al trabajo, trata de aprovechar los recursos de la notabilidad” (p. 89). Es decir para alcanzar los objetivos de las formulas propias de una empresa y de los trabajadores se debe de aprovechar las habilidades de cada uno, y del grupo, para la prosperidad de la empresa.

Las Relaciones Humanas y Ciencias que la Integran

Las relaciones humanas se aplican en la industria colocada a las personas en su centro de labor, en la administración Educativa, es necesaria para mejorar las acciones que influyen, y que integran todas aquellas ciencias que son agrupadas a su punto de trabajo. (Galvez, 2009, p.96)

Malpica (1980) afirma: “El campo de la administración educativa es parte de la administración en general, tiene su propia naturaleza, persigue sus propósitos específicos, la administración del desarrollo educativo, asume la función de asegurar el cumplimiento de las políticas educativas” (p.21). Una buena administración educativa asegura el cumplimiento de las funciones educativas y de los objetivos que se han propuesto en la institución educativa teniendo siempre presente la misión y visión de la institución educativa.

Galvez (2002) señala que; las relaciones humanas favorecen desarrollar con eficiencia y eficacia, compensar diversos importes en favor del cliente y del mismo establecimiento, facilitan las acciones funcionarias en cinco funciones: a) planeación, b) formación, c) orientación d) conexión, e) inspección

1.2.2 Desarrollo Organizacional

Teorías de, desarrollo organizacional

Según Burke (2008) informa que; “El DO es un asunto de permuta en los hábitos de las personas, utiliza la ciencia de la conducta, la investiga su teoría” (p.32). Con el DO vamos a seguir adelante con un conjunto de acciones, las cuales ayudará a la institución a conseguir sus objetivos. Asimismo a tener mayor calidad en la institución y servicio a la comunidad.

Scott (2003) manifiesta, "Unas organizaciones tienen frecuentemente un dígito de personas, que se colocan en un mecanismo social instituida con el intención de conseguir fines planteadas" (p.45). Las organizaciones tienen personas que se regulan por un conjunto de normas en función de determinados fines que tiene la organización para que dicho grupo de personas generen rentabilidad a la empresa y por ende ganancia al centro de labores, si bien es cierto en las instituciones educativa no se espera rentabilidad, pero si aprendizaje de los educandos.

Robbin (1999, p. 45) indica en su investigación; “cada colaborador ayuda a organización teniendo en cuenta las discrepancias que cada uno tiene, así como del sistema de remuneraciones e incentivos y que dispone la organización”. La organización distribuida, ordenada y dinamizada en la capacidad de actuar y circunstancias que caracterizan el accionar en establecido medio cercano, su forma de cómo se relaciona depende su supervivencia y existencia en la organización.

Woolfolk, Gómez, & Pérez (2013) indican; en las instituciones educativas, tienen estrategia educativa cuyo objetivo es cambiar los dogmas, modos, importes y distribución de las organizaciones, para acomodarse a nuevas tecnologías, mercados y los desconocidos desafíos.

Beckhard (2001) informa que, “la distribución y administración desde la alta administración para aumentar la seguridad y la suerte de la distribución por medio de mediaciones planeadas en los procesos de la empresa, las cuales distinguen una cosa de otra en el conocimiento amplio y profundo de la conducta”

(p.45). El desarrollo organizacional se da en la plana jerárquica de las instituciones educativas con conocimientos de todos los trabajadores para su aplicación y el logro de metas. Es por ello que el director en el centro educativo debe conocer a su personal para saber administrar y gerenciar el talento humano. La educación es un aspecto importante dentro de la pedagogía que releva la importancia de las relaciones humanas tanto para el procesos enseñanza aprendizaje como para el desarrollo de la relaciones humanas en la organización en sí.

French y Bell (1996) citado en Hall, (1978, p.56) Indicaron que “el brío para mejorar los asuntos de una solución de dificultades y mutación, a través de una dirección de discernimiento de la distribución efectiva y colaboradora con énfasis en el saber de equipos”. Es decir son encargos serios, cambio catalizador, usanza de la suposición y know-how del saber de la conducta aplicada, incluyendo actividad de exploración. El DO es una de las formas que tienen las instituciones en el manejo, estrategias y en la soluciones de dificultades de manera organizada.

De acuerdo con el tema, Bennis (1966) indicó que “el DO es una respuesta al cambio, estrategia educacional compleja, cambiar creencias, actitudes, valores y estructura de la organización, acomodarse a nuevas ciencias aplicadas, desconocidos mercados y nuevos retos, y al ensordecedor ritmo de los convenientes cambios” (p.123). La aplicación del DO se hace difícil aplicar en las empresas y en la educación mucho más, pero el trabajador debe de estar preparados con las nuevas estrategias y dispuesto a cambiar en bien de la institución.

Chiavenato, (2013 p.145) comentó que “el desarrollo organizacional (DO), visualiza la empresa como un método integral y se envuelve a optimizar la eficacia de ésta al extenso término, por razón de intervenciones provechosas en los pasos y en las distribuciones de las empresas”. Numerosos trabajos de DO son rescatados por consejeros exteriores que maniobran externamente de la organización y que suelen ser órganos de un grupo de sugerencia o de un nombramiento autónomo. Por lo general, el consejero intrínseco o el externo

forma un equipo para desarrollar el proceso de cambio.

“Desarrollo Organizacional es la combinación de diferentes movimientos de colaboradores particulares con la esencia de perpetrar transacciones proyectadas con el ambiente de trabajo” (Lawrence y Lorsch, 2011, p. 94). La organización crecerá a medida que la gente que trabaja en la misma, cambie, tenga la motivación de hacer las cosas bien y mejorar cada día.

Dimensiones de la Variable: Desarrollo Organizacional

Respecto a Desarrollo Organizacional existe dimensionado por diversos autores, sin embargo, para el presente estudio, se han tomado las dimensiones de Desarrollo Organizacional propuestas por Burke (2008) las cuales son: Cambio, cultura, Conducta. A continuación, desarrollaremos cada una de ellas:

Dimensión 1: Cambio

Burke (2008) señala que las organizaciones deben ser entendidas como sistemas abiertos pues reciben la influencia del entorno en el cual residen.

“Todo estado actual es el resultado de la acción de fuerzas opuestas, el “punto de equilibrio” es el resultado de estas fuerzas” (Lewin, 1945, p.67). Partiendo de lo escrito anteriormente, podemos entender al cambio como el paso de un lugar a otro, en la cual las fuerzas se dirigen para destinarla a un medio distinto prepararla para adecuarla al cambios.

Romeo (1999). Cambio es un proceso a través del cual se pasa de un estado a otro, generando transformación cuantitativa y/o cualitativa de la realidad. es viable estar a la mira la presencia de un par de perspectivas en el período de abordar su tratado en las empresas: la representación supuesta o real y el aspecto constructivo o interpretativo crítico.

Dimensión 2: Cultura

Burke (2008) comentó, que el arranque del siglo XXI parece ser un momento de reconocimiento, balance y consolidación, existen tres panoramas posibles, uno

reactivación con énfasis en la historia de la alta cultura, otra continua expansión de la nueva historia cultural por nuevos territorios, y la tercera reacción ante la nueva historia cultura.

Chiavenato (2009) manifestó; el conocimiento organizacional es tal como un hielo donde lo que se ve es una parte pequeña, y la mayor parte se encuentra sumergida, no se ve y en el caso de la cultura organizacional la parte visible es pequeña y es sustentada por la parte invisible, es decir, por los anómalos intrínsecos de las instituciones.

Plantea que, “la cultura organizacional es expediente de relevancia e importancia vital, hallándose cada vez, más escritores que protegen el discernimiento del saber organizacional. La erudición a través del pasar en el tiempo es una mezcla de rasgos individuales anímicos y cariñosos, que determinan a una sociedad o grupo en general en un período establecido. Robbins (1987)

Conocer la cultura de la organización es importante en las acciones del personal que labora en la entidad, porque “...potencia aspectos como el de la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación,,,” (Valle, 1995, p.74). Es decir el trabajador debe conocer e involucrarse en las creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones que tiene la organización, porque le servirá para adaptarse mejor y en sus acciones.

Dimensión 3: Conducta

Burke, (2008) dice, la conducta es comportamiento organizacional aplicada que se construye a partir de las operaciones hechas por varias disciplinas, la psicología, la sociología, la antropología y la ciencia política, utilizan como unidad de análisis al individuo, el grupo y el sistema organizacional.

Pichón, (2008) manifiesta; la conducta es totalidad en evolución dialéctica”. Sistema en movimiento a partir de contradicciones. En el desarrollo del ser humano, también está la conducta, la que gradualmente pasan de un estado a otro, teniendo en cuenta las diferentes dificultades que se presentan.

Define a la conducta “como el retrato de la interacción continúa e influencia recíproca entre las personas y las organizaciones” (Chiavenato, 2009, p.6). Las relaciones interpersonales y el conjunto de acciones que realices en la organización determinan la manera de ser del trabajador o empleado.

Cultura organizacional:

Gibson y Donnelly (1996, p.42) indican; “Las organizaciones poseen una “cultura”. Cultura organizacional significa una forma de existencia, un grupo de pautas o iniciaciones de valores, dogmas y expectativas, una forma de interactuar y relacionarse, de una establecida institución”. Una organización es un sistema confuso y caritativo, como su conveniente erudición, con estilos propios, y con un conjunto de valores. La cultura organizacional ejerce predominio en el clima que vive en una institución. La influencia de la cultura organizacional es notoria porque va a cambiar el conjunto de reglas y/o creencias que viven, y mejorar las relaciones entre las personas en el trabajo.

Cambio organizacional:

De acuerdo con el tema, Chiavenato (2013, p.87) manifiesta, el universo actual se determina por un círculo de permuta constante, cuya reclamación es que posean una formidable capacidad de ajuste como situación básica para su persistencia. El DO es una contestación a los constantes cambios. (El régimen globalizado que se existe en este momento, se requiere que toda empresa esté lista para realizar cambios o hacer frente al cambio, en el particular que trabaja y los métodos que se utiliza en la organización.

Chiavenato (2013) menciona que: “los cambios, económico, social, político, etc., influyen en el progreso y el triunfo de todo ejemplo de organización, El cambio en instituciones emprende con el apareamiento de fuerza que fundan la escasez de canje en unas partes de la institución”.(p.87). Estas potencias logran ser exógenas o endógenas. Las fuerzas exógenas, son pujanzas externamente que proceden del contexto, nuevas tecnología, los canjes de valores de la sociedad y las nuevas congruencias o restricciones del ambiente (mercantil, gubernativo, nomotético y general). Estas fuerzas crean ver los cambios internos

en las empresas. Las fuerzas endógenas son de comienzo intrínseco de la empresa, nos hacen ver los diferentes cambios organizados, de mando y su analogía de colaboración del particular que labora en la empresa. Escasez de una incesante adaptación a los diferentes cambios.

Zapata (2000) dice que: la persona, el conjunto, la distribución y la colectividad son métodos que en constante cambio y activos de acomodo, arreglo y renovación, como situación fundamental para su resistencia en un ambiente versátil. El cambio de la empresa, no se logra dejar a la casualidad, sino que debe ser proyectado.

En las empresas existen cuatro tipos de permutas; a) Cambios ordenados, aquellos que conmueven la comercialización y mandato organizacional, los distritos, particiones, los sistemas de averiguación, los transportes horizontal, b) Permutas en los procesos; La tecnología envuelve la escritura en que la empresa ejecuta sus trabajos y causa sus ayudas y frutos, c) Cambios en los frutos o favores: en progreso de la fabricación de la distribución, d) cambios pedagógicos: es decir, los permutas en las gestiones de la personas y sus modos, expectativas, deseos y penurias.

Interacción entre la organización y el ambiente:

Chiavenato (2013) dice; la institución y el círculo que lo rodea tienen una interacción inmutable. Una de los modos más importantes de una institución es su adaptación y su pasión, es decir, su capacidad para acomodarse y percibir la complejidad de los incitaciones exteriores, siendo una institución competente de redistribuir en forma vertiginosa sus recursos humanos de forma que se ajuste y mejore su beneficio para lograr conseguir sus fines y no acaba de acomodarse a las situaciones causadas por la invención. La institución tiene interacción intacta con el medio que lo rodea, porque es ineludible estar dispuesto para las invenciones que se dan en manera invariable en las desiguales instituciones y que son forzosas para lograr sus metas.

Interacción entre el individuo y la organización:

Brunet (1987) nos dice; toda institución es un método general. El DO se fundamenta en una ética que se relaciona al individuo: el ente caritativo tiene

carácter para manipular establecida actividad y éstas logran durar ociosas si el ambiente en el que se ocupa y existe es contrario y prohibitivo, lo cual frena el incremento y el esparcimiento de su fuerza. Los serios investigadores sociales, tales como Maslow y Herzberg, mencionan que si la organización fuera un contexto idóneo de compensar los requerimientos de las personas, éstos podrían progresar, propagarse y topar su gusto y elaboración personal al promover las metas de la institución. El Desarrollo Organizacional crea ahínco en una interacción aguda y liberal entre las almas y la distribución a efecto de ablandar una administración recíproca.

Objetivos individuales y objetivos organizacionales

Álvarez y Velarde (2001) afirman que, el DO empieza en el fingido de que es totalmente posible que los fines de las personas se ajusten a los objetivos de la institución, en un procedimiento en el cual el compromiso también sea inspirador y gratificante, brinde eventos para el progreso propio.

Álvarez y Velarde (2001) aducen que: el DO es una energía integrada que busca ejecutar un cambio proyectado, el cual comprende a la institución en su conjunto. El progreso organizacional forma una transmisión pedagógica de dilatado término, encaminado a optimizar las causas de resolución de dificultades y de innovación de una organización, por intermedio de una administración más segura del conocimiento de esa institución, con la asistencia y favor de un empleado de cambio o fermento, asociado la ocupación de la hipótesis y los procesos de la sabiduría del procedimiento institucional.

Álvarez y Velarde (2001) manifiestan que: Los dispositivos fundamentales de toda fuerza del DO son; un consejero a extenso plazo, los bríos orientados para alcanzar la eficacia de la institución, los pasos de determinación y de mediación desplegados en conjunto con los apoderados de línea y el consejero de la institución.

Chiavenato (2013) manifestó que el origen DO se da en 04 condiciones básicas las cuales son; a) un cambio rápido y que sucede sin esperar en el ambiente organizacional, b) el crecimiento de las organizaciones, hace que el volumen de las actividades tradicionales de la organización no sea suficiente

para sustentar el crecimiento, c) un crecimiento complejo de la tecnología, que pide imperiosamente la integración de nuevas acciones, actividades y personas especializadas, d) un cambio de comportamiento administrativo y la disposición del nuevo concepto de hombre de la actual compleja sociedad globalizada, basados en ideales humanísticos democráticos.

Características del Desarrollo Organizacional:

Brunet (1987) afirma que: el DO presupone las características siguientes: Acción dirigido a la organización en su conjunto que incluye a toda la organización para que los cambios sean efectivos, que todas las partes de la organización trabajen en equipo para resolver dificultades, problemas y del cambio en la sociedad moderna que la empresa necesita que todas sus partes trabajen en conjunto para resolver los problemas y emplear útilmente todas las oportunidades.

Brunet (1887, p.33) menciona que: “El DO tiene como objetivo que todas las partes de la organización trabajen juntas, se relacionen, para lograr la eficacia, y como agente de cambio puede operar un consultor que no necesariamente pertenece a la empresa” El DO se sustenta en procesos grupales, se esfuerza por mejorar las relaciones interpersonales, además fomenta la cooperación y comprensión en la toma de medidas para corregir, su procedimiento no es rígido, es flexible y se adapta a la organización.

Procesos del Desarrollo Organizacional:

Maisch (2003) manifiesta; El proceso de DO tiene cuatro etapas: como primera etapa es la recolección y análisis de datos, como segunda etapa está el Diagnóstico organizacional: a partir del análisis de los datos recolectados. En el diagnóstico se confirman las estrategias alternativas y los planes para su implementación, la tercera etapa, es la acción de intervención: sigue después del diagnóstico, es la fase de implementación del proceso de DO, se selecciona la estrategia adecuada para resolver las dificultades de la organización, como cuarta etapa, se tiene la evaluación, la cual servirá para modificar el diagnóstico y dar nuevos sistemas en mejora de la organización.

Técnicas de intervención en el Desarrollo Organizacional:

Chiavenato (2013) indica que las técnicas del DO se pueden clasificar en; a) Intervención del DO en un nivel Individual, b) Intervención del DO para dos o más personas, c) el análisis transaccional reduce los hábitos destructivos de la comunicación para hacerlas más abiertas y honestas, d) Intervención para equipos y grupos: consultoría de procedimientos, cada equipo es coordinado por un consultor en procesos humanos y en información. e) Intervención del DO para relaciones intergrupales: reuniones de confrontación. Estas técnicas ayudaran a un trabajo en equipo y democrático involucrando a cumplir con los objetivos propuestos de cada organización.

Modelos de Desarrollo Organizacional:

Utiliza distintas tecnologías para modificar el comportamiento. Cada uno con diferente proceso o de secuencia de etapas de cambio y consolidación del cambio. La rejilla gerencial (gridgerencial) es un ejemplo ilustrativo y vale la pena describirla. Rejilla gerencial (Managerialgrid) Blake y Mouton, dos consultores estadounidenses, desarrollaron una tecnología de cambio organizacional planeado y lo llamaron rejilla gerencial (managerialgrid) debido al hecho de que todo ejecutivo siempre se orienta hacia dos asuntos: la producción y las personas. (Zapata, 2000, p.32)

El directorio y/o ejecutivos de una organización tomaran como referencia de su trabajo la producción obtenida según lo proyectado y de acuerdo con las metas establecidas, tomaran decisiones a favor o en contra del trabajador pero siempre a favor de la organización.

Objetivos del Desarrollo organizacional:

De acuerdo con el tema Gibson y Donnelly (1996) declaran que: los primordiales metas del DO son; a) acrecentar la confianza y soporte entre los órganos de la institución, b) agrandar la comparación de las dificultades organizacionales, adentro y entre los conjuntos, c) establecer un ambiente en el

que el mando elegida para esa ocupación acreciente su imperio al asentarse en la comprensión y la práctica social, d) Acrecentar la iniciación de las noticias verticales, adyacentes y diagonal e) desarrollar el nivel de complacencia original en la institución, f) Investigar solucionar sinérgicas para las dificultades, dejando de lado el semblante particular, 7) agrandar el nivel de compromiso individual y grupal en la ejecución y en el esbozo, con los objetivos del DO se trata de conseguir mejorar el resultado en la institución, poseyendo en cuenta la compromiso del personal, la óptima comunicación y la intimidad entre todos lo que conciernen a la institución.

Cambio organizacional:

Maisch (2003) dice: para que suceda el cambio organizacional es forzoso prometer cierta situación a la gente, como que, logren los cambios y se adapten rápidamente; se instruya a ayudar y a ocuparse en mallas; completarse más y acrecentar su red de amistades; estar perpetuamente remozándose y estar comedido para educarse; crear mayor conformidad de adelanto, desplegando su prácticas; saber asemejar congruencias; estar a la fecha con la tecnología para estar al tanto lo que sucede en los mercados del universo; deberán de atarearse como si fueran los amos de la compañía y su comprador parte de la agrupación; debe hallarse un monitoreo inmutable de soporte, para mejorar las relaciones del trabajo o la cuestión laboral. Logramos decir que el DO estimula un conocimiento de permuta y de amaestramiento organizacional, sin ello el expectante de la organización seria la desolación.

Marco Conceptual:

Relaciones Humanas:

Galvez (2002, p.5) define a las “relaciones humanas a la maña de estar bien con los demás. Siempre que poseamos relaciones con individuos, ante cualquier escenario, existiremos en el tema de las Relaciones Humanas”.

Adler (2005, p. 74) define la meta: “Como se puede entender cada vez que se logra una meta, se generan nuevos discernimientos que dan confianza, animar, amistad entre los estudiantes y les permite obtener metas sin ningún problema”,

ya que los seres humanos son competentes para lograr cualquier cosa que se planteen haciendo de lo difícil algo fácil.

Modalidad:

Del Hierro y Gonzalez (2009, p 83) define a la “modalidad es la cualidad de individuo o inclusive de expresar”. La palabra proviene de modo, que es la forma evidente, o una forma”. Aquello desplegado bajo una establecida propiedad respeta innegables pautas y dispositivos; por lo tanto, no resulta autónomo o franco.

Valores:

Perez (2007, p. 89). Menciona que “desde la tiempos antiguos, la palabra valor, ha sido utilizada para enseñar la ventaja o el costo de los bienes materiales, y la dignidad o el cualidad de los individuos”.

Actitudes:

Ortego y Lopez, (2011, p. 67). Una tesis tradicional de actitud “es la instituida por Allport, que la imaginaba una etapa de habilidad impresionable e intelectual, fundada por razón de la práctica, que profesa un influjo directivo afanoso en la respuesta de la persona, a toda clase de contextos y cosas”

Conductas:

Freixa (2003) Menciona que: la conducta son las maneras de accionar involuntariamente y que ejecutamos los seres humanitarios, las conductas asentadas en un intelecto y noviciado muy primario en cuadrúpedos superiores, hasta llegar al ser humanitario, que nos hallamos concedidos de una consistente estructura superior en nuestra notabilidad, concedidos de cerebro mental del universo y energía.

Desarrollo organizacional:

Chiavenato (2013) afirma que: es una compleja habilidad educativa cuya finalidad es cambiar las actitudes, valores y creencias, y estructura de las organizaciones,

en tal forma que éstas puedan acomodarse de buena manera a los nuevos mercados, tecnologías y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo. Proceso planificado y sistemático en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para aumentar la efectividad individual y la de la organización.

Cambio Organizacional

“Es aquella habilidad normativa que hace frente a la escasez de un cambio. Esta escasez se basa en la perspectiva de la distribución para que haya un mejor ejercicio administrativo, benéfico, experto y de estimación de adelantos” (Chiavenato, 2013, p.63).

Acción de intervención

Robbins (1999) nos dice, la intervención puede solicitar la retroinformación a un distrito concreto en relación con la complacencia en los lugares, o puede encerrar un adiestramiento específico en áreas de exaltación de liderazgo que fueron igualadas como inseguras.

Desarrollo de equipos:

Chiavenato (2013) manifiesta; persigue un objetivo, trabajo coordinado al que contribuyen con su talento, sus aptitudes y su energía al trabajo. El equipo es un determinado tipo de grupo en el que se desarrollan unas conductas razonablemente eficientes. Así, un grupo de trabajo compuesto de un pequeño número de personas con habilidades y conocimientos complementarias que están comprometidas con un objetivo común, utilizando datos importantes desde el que se examina el desempeño y métodos estructurados que son mutuamente responsables de su realización.

Ortego y Lopez (2011, p. 83) nos dicen, los Grupos-T son fundamentalmente sistemas generales en los que las instrucciones y el amaestramiento se orientan acertadamente a la gestión de las personas.

1.3 Justificación

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación es importante porque en la Ugel de Huaral no se han realizados trabajos de investigación relacionados con las variables relaciones humanas y desarrollo organizacional en las instituciones educativas en forma directa. También permitirá a nivel teórico determinar la relación existente entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional de la I.E. N° 20799, Chancayllo. Los resultados y conclusiones de la investigación al marco conceptual y teórico de los temas relacionados con las variables. El desarrollo organizacional es el menos desarrollado pero muy necesario para una mejor gestión educativa, las relaciones humanas dentro y fuera de las labores y en el trabajo en equipo es fundamental, el resultado y la búsqueda de información de distintas fuentes documentales, y la consulta de investigaciones precedentes brindaron el fundamento a nuestro estudio y cumpliendo de esta manera la función fundamental de la ciencia, por otro lado al ajustarse nuestra investigación al método científico los resultados y conclusiones se constituye como parte del conocimiento científico con la factibilidad de convertirse en propuestas metodológicas asociadas a la relación entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional.

Justificación Legal

Se enmarca en los requerimientos de las normas que rigen al Sistema Educativo Peruano: la Constitución Política del Perú de 1993, La Ley General de Educación. Ley N° 28044 (2013 p. 15), en su artículo N° 9 dice: a- Establecer un clima de respeto, democrático, solidaridad, motivación, confianza, aceptación, abierto a la diversidad y la inclusión que permita concebir adecuados vínculos interpersonales entre educativos y estudiante, b- Acordar con los estudiantes normas de convivencia que propicien un ambiente saludable, liberal, respetuoso, indudable, encantador, depositario facilitador, inspirador y comprensivo, del trabajo pedagógico y de las relaciones generales. Ley de Emergencia Educativa. MED (2006), el Diseño Curricular Nacional (DCN), y el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Justificación Práctica

Se asume como una justificación social de la investigación, es decir es el aporte que puede brindar a la comunidad nuestro estudio, por lo cual encontramos que la presente investigación se justifica ya que está orientada a brindar un aporte científico sobre relaciones humanas y el desarrollo organizacional en base al personal que laboran en la I.E, las conclusiones, resultados y sugerencias de tomarse en cuenta contribuirán a hacer más eficiente relaciones humanas, la importancia y los factores asociados a las buenas relaciones laborales, se pueden generar un desarrollo organizacional eficiente. Para facilitar la armonía y el éxito de la convivencias, las buenas relaciones humanas son necesarias en todas las acciones de la vida la comunicación asertiva en nuestras relaciones interpersonales nos llevara a una convivencia en armonía en nuestro hogar, en el trabajo y en la sociedad.

Justificación metodológica

El estudio de la investigación es de enfoque cuantitativo se utilizó el método hipotético deductivo, la investigación es de tipo básica y diseño no experimental, la población y muestra fueron todo el personal que labora en la I.E., se empleó la técnica de la encuesta para recoger los datos de manera transversal y con una sola medición y se utilizó dos cuestionarios. La aplicación/uso de los instrumentos empelados en este estudio se constituye en una razón que argumenta la justificación metodológica, ya que han sido validados y se ha demostrado su confiabilidad, por lo cual existe la facultad de ser utilizados en estudios semejantes a nivel de otras instituciones educativas. Nuestra investigación siguió una secuencia metodológica exhaustiva, para lo cual se apoyó en las bases teóricas y metodológicas de la investigación científica, con el propósito de demostrar la relación existente entre Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional en los el personal de la I.E. N° 20799, Chancayllo UGEL 10, Huaral. El estudio es justificable metodológicamente en la medida que se ajusta al método científico y aun diseño específico de investigación lo cual le brinda la rigurosidad del caso.

La investigación contribuye al perfeccionamiento de la función del docente y todo el personal de la institución educativa, a que el alumno se encuentre en un

ambiente muy bueno referente a las relaciones humanas y por ende el desarrollo organizacional, todo esto permita dar óptimos conocimiento, asimile y traslade a la práctica, mediante la aplicación de acciones y procesos que permiten un aprendizaje eficiente.

Desde lo pedagógico, el análisis de las relaciones humanas y por ende el desarrollo organizacional, es justificable ya que una adecuada comprensión de la gestión con los recursos humano permitirá hacer más eficientes las acciones de gestión institucional o gestión pedagógica.

1.4. Problema

En la Institución Educativa N° 20799, Chancayllo UGEL 10, Huaral , las Relaciones Humanas entre los diferentes niveles educativos se encuentran deterioradas desde hace varios años, teniendo en cuenta también los cambios que se han dado en la plana jerárquica, esto no permite un Desarrollo Organizacional en nuestra institución educativa, puesto que cada uno trabaja de manera aislada, o no participa en las actividades, existen personal denunciados por falta de respeto, por no llegar de manera puntual a labor del quehacer educativo , las autoridades que han pasado por el colegio han dejado pasar esto, existe un clima tenso , nadie se permite hacer una labor que cese, no se han preocupado por darle un tratamiento al problema de manera adecuada y oportuna es por ello que cansado de ver que nadie hace nada he decidido hacer esta investigación, para ver de qué manera se puede encontrar una solución y si es que en verdad guarda relación estas dos variables de estudio.

Nuestra Institución educativa siempre se mantuvo en la vanguardia de los colegios del Distrito de Chancay y por ende reconocido a nivel de la provincia, teniendo en cuenta a los estudiantes en las diferentes participaciones y a los docentes en su labor diaria y en las representaciones que se dan.

Los cambios que se han venido dando en educación, en los últimos años en el Perú, por los gobiernos de turno, también han repercutido en la institución educativa, teniendo en cuenta la inestabilidad que da la nueva ley de profesores y los cambios en la jornada laboral de los profesores. El continuo monitoreo de los funcionarios del ministerio de educación y de los gobiernos regionales, hace

que los docentes se sientan como que le están persiguiendo para sacarlo del trabajo. Con el monitoreo semáforo que se dan a los directores hacen que ellos estén preocupados por los documentos administrativos y no desarrollen el liderazgo que deben tener los directores para incentivar el trabajo en equipo de los docentes. La confianza y las relaciones que existen entre los directores y docentes se hacen cada vez más distantes.

Las relaciones con docentes de otras ciudades se han deteriorado o no existe. La inseguridad ciudadana y la violencia que existe en el país, también ha conllevado que no exista una estrecha relación con colegas de otras ciudades, visitas a diferentes ciudades con el fin de compartir experiencias. En las diferentes instituciones educativas a nivel nacional han asumido nuevos directores, luego de algunos exámenes pero con poca o nada experiencias en la administración educativa, por eso que se escucha a nivel nacional denuncias de malos manejos en la direcciones de los colegio y con ello se ve que el desarrollo organizacional es nula.

También con la evaluación internacional que se realiza todos los años en las diferentes instituciones educativas del Perú-evaluación ECE; y luego de conocer los resultados nos damos con la triste realidad de conocer las últimas ubicaciones de nuestros estudiantes peruanos, tanto en matemática y en comprensión lectora. Ello ha llevado que a nivel internacional no sea bien visto la educación peruana.

Vemos que las políticas educativas que se han implementado no han dado resultado, porque no se trabaja en el lado emocional de los docentes mejor dicho las relaciones humanas en las instituciones educativas y que no se prepara a los docentes ganadores de plazas para asumir dirección de las instituciones educativas, como en talleres y capacitaciones en el desarrollo organizacional de los colegios y así puedan llevar mejor su gestión educativa.

Lo dicho anteriormente como la evaluación ECE ha conllevado que los padres de familia prefieran que les enseñen determinados docentes a sus hijos, o que comparen el trabajo de ellos, las cuales traen como consecuencias las malas relaciones interpersonales entre los docentes.

Los estudios y antecedentes revisados a nivel local, nacional e internacional son muestras que estos problemas existen, y fueron utilizados para encaminar la investigación en nuestra realidad educativa.

Problema General:

¿Qué grado de relación existe entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional de la I.E, N° 20799, Chancayllo UGEL 10, Huaral – 2016?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe las Relaciones Humanas y el cambio de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral - 2016?

¿Cuál es la relación que existe las Relaciones Humanas y la cultura de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral - 2016?

¿Cuál es la relación que existe las Relaciones Humanas y la conducta de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral - 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre las Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral – 2016

Hipótesis Específicos:

Existe relación significativa las Relaciones Humanas y el cambio de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral – 2016.

Existe relación entre las Relaciones Humanas y la cultura de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral - 2016

Existe relación entre las Relaciones Humanas y la conducta de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral– 2016

1.6. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral – 2016.

Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y el cambio de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral – 2016.

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la cultura de la I.E., N° 20799, Chancayllo , UGEL 10, Huaral – 2016.

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la conducta de la I.E., N° 20799, Chancayllo , UGEL 10, Huaral – 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Definición de las Variables

Variable 1:

Definición conceptual relaciones humanas

Chiavenato (2007) las relaciones de los seres humanos son acciones y modos que desarrollan a partir de la interacción entre personas y grupos, cada individuo posee una naturaleza conveniente y desigualada que influye en la conducta y en las actitudes de los individuos con las que entra en comunicación. Se refiere a las interrelaciones que se dan en el accionar diario como en la familia, barrio, escuela, trabajo, sociedad, entre los trabajadores y también entre los jefes y trabajadores. La comunicación juega un papel importante en el accionar y gestión de la organización.

Kinicki (2003) las relaciones humanas tiene que ver con el conocimiento, habilidad y destrezas para realizar o de hacer algo, las relaciones que se dan compartidas con los compañeros de trabajo son fuentes poderosas y significativas de satisfacción en el trabajo. Este conocimiento de la realización de un cierto trabajo que desempeñe el ser humano resulta en satisfacción cuando esta persona se relaciona con otras y empieza a realizar el trabajo en equipo, apoyándose, enseñando o guiando al que menos habilidades tenga, consiguiendo las buenas relaciones humanas y motivando para llegar a cumplir metas establecidas.

Variable 2:

Definición conceptual desarrollo organizacional

“Desarrollo organizacional es una causa de permite saber a una organización, por razón del uso del conocimiento en la gestión, la exploración es decir las relaciones en las dimensiones cambio, cultura y conducta” (Burke, 2008, p.32). Para este autor el desarrollo organizacional es conocer las bases o pilares de una organización, teniendo conocimiento de los objetivos trazados de la gestión además de, las costumbres, comportamiento y actitudes de los trabajadores.

El desarrollo organizacional (DO) trata de los individuos y las organizaciones y de los individuos en las organizaciones y de cómo funcionan. También trata del establecer un plan nuevo, de lograr que los trabajadores, los equipos y las organizaciones funcionen bien (French, 1996). El Desarrollo Organizacional busca mejorar e integrar al trabajador, la organización, su ambiente el medio donde se encuentra con las acciones que proponen los directivos. Las organizaciones que están en evolución permanente, emplean el DO, para mejorar y entrar en competencia.

Definición operacional

De la variable: relaciones humanas

Para la operacionalización de la variable, relaciones humanas se tomaron dimensiones como; acciones, actitudes e interacción, teniendo en cuenta a Chiavenato (2007) y los indicadores fueron; pasos, metas, cambio, predisponían, reacciones, modalidad, relación, personas y conducta que determinan la influencia de las relaciones humanas en el desarrollo organizacional de la I.E. N° 20799, Chancayllo.

De la variable: desarrollo organizacional

Para la operacionalización de la variable desarrollo organizacional se tomaron dimensiones como; cambio, cultura y conducta, teniendo en cuenta a Burke (2008) y los indicadores fueron; creencias, actitudes, valores, patrón, principio, grupo, persona, psicología, sociología, que determinaron la influencia del desarrollo organizacional en las relaciones humanas de la I.E. N° 20799, Chancayllo.

Tabla 1
Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Items	Escalas	Niveles
VARIABLE 1: Relaciones Humanas Chiavenato (2007), Las relaciones Humanas son acciones y actitudes que evolucionan a partir de los contactos entre personas y grupos, cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en comunicación (p.92)	Acciones	Pasos	01,02,03	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Bueno(77-100) Regular(53-76) Malo(28-52)
		Metas	04,05,06		
		Cambio	07,08,09		
	Actitudes	Predisposición	10,11,12		
	Interacción	Reacciones	13,14,15		
		Modalidad	16,17,18		
		Relación	19,20,21		
		Personas	22,23,24		
		Conducta	25,26,27		
VARIABLE 2: Desarrollo Organizacional Según Burke (2008) informa que “El desarrollo Organizacional es un proceso de cambio en la cultura de una organización, mediante la utilización de la ciencia de la conducta, la investigación y la teoría.”(p.32)	Cambio	Creencias	01,02,03.		
		Actitudes	04,05,06		
		Valores	07,08,09		
	Cultura	Patrón	10,11,12		
	Conducta	Principio	13,14,15		
		Grupo	16,17,18		
		Persona	19,20,21		
		Psicología	22,23,24		
		Sociología	25,26,27		

2.3 Metodología

En el presente trabajo cuantitativo, la investigación fue descriptiva. Así mismo; el análisis teórico racional caracteriza el uso del método hipotético deductivo.

Según Tamayo, (2003, p.35), en su libro causa de indagación científica, la investigación descriptiva, alcanza la exploración, estudio y comentario del ambiente actual, y la estructura o asunto de los anómalos. El enfoque se hace sobre terminaciones imperiosas o sobre grupo de personas, montón u objetos, se lleva o marca en momentos actuales.

En la presente investigación se utilizará el método Hipotético deductivo. González (2012) indica:

El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia". Con el método he podido observar el fenómeno a estudiar y formular la hipótesis, para luego del análisis explicar las consecuencias y resultados de la investigación.

2.4 Tipo de investigación

Las investigaciones de tipo básico o sustantivo y no experimental debido a que no se manipula ninguna variable.

La investigación es sustantiva, está orientada a resolver problemas fácticos, su propósito es dar respuesta objetiva a interrogantes que plantean, en un determinado contexto de la realidad social y del conocimiento humano, con el objeto de contribuir en las teorías epistemológicas, que se dispone para los fines de la investigación aplicada, en su ámbito de ejecución y desarrollo es la realidad social y natural existente.

La Investigación Sustantiva de tipo descriptiva, donde describe o presenta sistemáticamente las características o rasgos de los hechos y fenómenos que se estudia las variables (Carrasco, 2009, p. 37). Las cuales servirán para sacar los resultados de la investigación.

“La investigación descriptiva intenta dar cuenta de un aspecto de la realidad, explicando su significatividad dentro de una teoría de referencia, a la luz de leyes, teorías o las generalizaciones que dan cuenta de hechos o fenómenos que se producen en determinadas condiciones” (Hernández, Fernández, Baptista 2014; p.157). Con la investigación descriptiva se puede registrar, analizar e interpretar los datos de la investigación.

2.5 Diseño

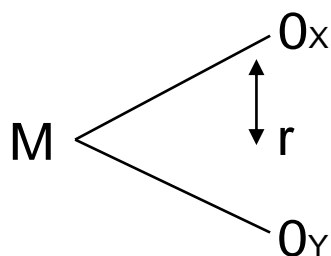
El diseño elegido es el no experimental de tipo transversal correlacional, que tiene como objeto describir las relaciones entre dos o más variables de un momento determinado. Se trata también de describir, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlaciones.

Diseño no experimental. “En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables ambas variables de estudio, en un tiempo determinado”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.157).

“Es correlacional, porque busca identificar probables relaciones entre variables y sus dimensiones contrastadas, con la finalidad de observar la dirección o grado en que se relacionan las variables de la investigación” (Hernández, Fernández, y Baptista 2014; p.157).

La investigación tiene un diseño no experimental, la misma que está atendiendo a que las variables en estudio no son manipulables. Sólo existe la observación del hecho en su condición natural, sin intervención del investigador. Del mismo modo, podemos inferir, que es de carácter transversal, teniendo en cuenta que se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo determinado, y del tipo de investigación, donde la gráfica de estudio es la siguiente:

El diseño de investigación se ilustra en el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra del personal que la labora en la I.E., N° 20799, Chancayllo,
UGEL 10, Huaral – 2016

O = Observación.

X = Relaciones Humanas

Y = Desarrollo Organizacional

r = Relación entre variables.

Escenario de estudio

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Según Tamayo y Tamayo (1997) "la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p.114). La asociación de individuos a estudiar sobre la cual se ha desarrollado la investigación, es el personal que labora en la institución educativa N° 20799, Chancayllo, Ugel 10, que tiene una población de 100 personas.

Tabla 2
Población del estudio

Institución educativa	Personal que labora
-----------------------	---------------------

Institución educativa N° 20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral	
---	--

total	100
-------	-----

Fuente: Institución Educativa 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral,

Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática de la investigación, y posee las condiciones de producir cierto efecto o dar lugar a cierta consecuencia con los datos los cuales permitirá señalar las fallas dentro del proceso. Tamayo y Tamayo (1997) afirma, “que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”(p.38). Podemos decir que la muestra es un subconjunto de la población.

El tipo de muestra en la presente investigación, es una muestra integrada por 100 personas, todas las personas que laboran en la I.E.

Muestra Censal

Ramírez (1997) establece, “que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”(p. 48).

Teniendo en cuenta lo establecido por Ramírez, la muestra en la presente investigación se considera censal porque la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente población y muestra.

Tabla 3
Muestra del estudio

Institución Educativa	Muestra
Institución Educativa N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral	
Total	100

Fuente: Institución Educativa N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral,

Muestreo

Con respecto al concepto de muestreo. Malhotra (2004) dice, es la colección de elementos u objetos que procesan la información buscada por el investigador y sobre la cual harán inferencias. Se busca seleccionar requiriendo un determinado criterio o de una manera donde el investigador selecciona directa a las individuos de la población.

El muestreo de la investigación se ha considerado a la totalidad de la población y no probabilístico porque todos los sujetos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica elegida es la encuesta

El instrumento fueron los cuestionarios de encuesta, el cuestionario, que fue Aplicado al personal que labora en la IE. N°20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral, para indagar su opinión acerca de la variable X en relación a la variable Y.

La técnica de recolección

Siguiendo los procedimientos propios de la estadística, se procedió a realizar la tabulación manual representando los resultados por medio de cuadros y gráficos.

Procesamiento de datos

Se utilizó para procesar la información de las encuestas aplicado al personal que labora en la I.E N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral, fue mediante el SPSS.

Ficha técnica:

Ficha técnica para medir la Variable 1

Nombre de la encuesta:	Cuestionario de Relaciones Humanas
Objetivo del Instrumento;	Medir y observar las Relaciones Humanas a través de los componentes en el Personal que labora en la I,E N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral
Autor:	Bach., Dulanto Benites, Jesus Fernando
Año:	2016
Procedencia:	Lima – Perú
Usuarios:	Se recogerá información del personal que labora en la I,E, N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral.

Descripción y modo de aplicación

1º La escala valorativa está diseñada en 27 ítems, 9 preguntas se relaciona con la dimensión Acciones , 9 preguntas se relacionan con la dimensión Actitudes, 9 preguntas se relacionan con la dimensión Interacción,; con criterios de valoración: 1)Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo, escala Likert, para medir el grado de las Relaciones Humanas en el personal que labora en la I,E, N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Chancay Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: Desarrollo Organizacional .

2º El personal de la I, E, N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral, deberán desarrollar la escala valorativa en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación

Tabla 4
Juicio de expertos para la variable Relaciones Humanas

Expertos, en la materia	Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	si	no	si	no	si	no	
1.	x	-	x	-	x	-	Aplicable
2.	x	-	x	-	x	-	Aplicable
3.	x	-	x	-	x	-	Aplicable

Fuente: Juicio de expertos estadística de los investigadores.

Ficha técnica para medir la Variable 2

Nombre de la encuesta:	Cuestionario de Desarrollo Organizacional
Objetivo del Instrumento:	Medir y observar el Desarrollo Organizacional a través de los componentes en el Personal que labora en la I,E N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral
Autor:	Bach., Dulanto Benites, Jesus Fernando
Año:	2016
Procedencia:	Lima – Perú
Usuarios:	Se recogió información del personal que labora en la I,E, N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral

Descripción y modo de aplicación

1º La escala valorativa está diseñada en 27 ítems, 9 preguntas se relaciona con la dimensión Cambio , 9 preguntas se relacionan con la dimensión Cultura , 9 preguntas se relacionan con la dimensión Conducta; con criterios de valoración: 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo, escala Likert, para medir el grado de las Relaciones Humanas en el personal que labora en la I,E, N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral, las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: Relaciones Humanas .

2º El personal de la I,E, N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral, deberán desarrollar la escala valorativa en forma individual, consignando los datos

solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación

Tabla 5

Juicio de expertos para la variable Desarrollo Organizacional

Expertos en el área	Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	si	no	si	no	si	no	
1.	x	-	x	-	x	-	Aplicable
2.	x	-	x	-	x	-	Aplicable
3.	x	-	x	-	x	-	Aplicable

Fuente: Juicio de expertos estadística de los investigadores.

Validez y confiabilidad de instrumentos

Para el proceso de la validación del test realizamos a través del juicio de Expertos y de ello se desprende que a partir de su propia construcción del instrumento que se mide según sus dimensiones e indicadores que forma parte para la elaboración de los Ítems.

Validez de contenido

La redacción de los ítems se realiza con algunos cambios principalmente de expresión, teniendo en cuenta las sugerencias de los expertos. Considerando las características de la población investigada los expertos validan la pertinencia, relevancia y claridad en el constructo de los ítems de los cuestionarios que son aplicable.

Confiabilidad del instrumento

El nivel de confiabilidad de la encuesta, será establecida averiguando la consistencia interna, es decir el grado de correlación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito se usará el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 indicador de la máxima consistencia. Si el coeficiente Alfa obtenido es elevado, permitirá decir que el cuestionario en su versión de X ítems tiene una alta consistencia interna.

Confiabilidad de la encuesta sobre 27 ítems, se realizará el análisis de las preguntas acerca de la caracterización de la muestra. Si el coeficiente Alfa obtenido es elevado, permitirá decir que tiene alta consistencia interna.

Validación del instrumento: Para la realización de la validación realizaremos previamente el análisis del cual nos permite presentar en un cuadro de resultados

Tabla 6
Confiabilidad del instrumento

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Primera Variable	0,999	27
Segunda Variable	0,999	27

Fuente: Elaborado en el contexto de la investigación

Al observar la tabla podemos inferir que el instrumento tiene una alta confiabilidad de la variable relaciones humanas cuyo resultado es de 0,999 y el de la variable desarrollo organizacional el resultado es de 0,999 considerándose de alta confiabilidad. Por lo que se concluye que se es aplicable para la investigación.

Prueba piloto

Malhotra (2014) define la prueba piloto como la aplicación de un cuestionario a una pequeña muestra de encuestados para identificar y eliminar los posibles problemas de la elaboración de un cuestionario.

Para la investigación se realizó la prueba piloto a 15 personas de otra institución educativa con iguales características, lo cual dio pauta para corregir las preguntas 1 y 5, ya que las respuestas estaban confusas además de que no se obtenía la información requerida.

2.8 Método de análisis de datos

Procedimiento para la prueba de hipótesis:

Se introdujo para las variables de estudio, la base de datos en el Paquete Estadístico SPSS versión 22.

Se obtuvieron los resultados estadísticos descriptivos de la media muestra. Se obtuvieron las tablas y gráficos estadísticos (como la gráfica de barras).

Se analizó la distribución del muestreo y es la prueba paramétrica: como nuestra muestra es grande, entonces se usa métodos estadísticos para muestras grandes. En nuestro caso se aplicó la prueba estadísticas de la correlación de Pearson, estableciendo previamente su nivel de significancia ($\alpha = .01$) y sus grados de libertad para evaluar si difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medias. Se busca encontrar un valor crítico que servirá para la hipótesis.

Se aplicaron las reglas para la prueba de hipótesis para rechazar o no la hipótesis nula de acuerdo al valor crítico obtenido para compararlo con el valor del nivel en un nivel de confianza de 0.01, según el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 7:
Fórmulas Estadísticas a usar

N°	Estadígrafo.	Formula estadística	Símbolo
			La correlación de Pearson, es una medida de relación lineal entre dos variables. Se diferencia de la correlación de spearman en que utiliza valores medidos a nivel de una escala ordinal. Si alguna de las variables está medida a nivel de escala de intervalo/razón deberá procederse antes de operar el estadístico a su conversión en forma ordinal.
	Correlación de Pearson	$r_{s(xy)} = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$	

2.9. Aspectos éticos

Para realizar la investigación del presente trabajo, tesis en relaciones humanas y desarrollo organizacional de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral – 2016. Se actuó teniendo en cuenta las normatividades vigentes, actuando con honestidad respetando los trabajos y las citas tomadas en cuenta, actuando de manera correcta y en incluir en la lista de las bibliografías, los libros, revistas, tesis, artículos y páginas web.

Teniendo la autorización del director de la institución educativa se procedió a realizar con responsabilidad la encuesta manteniendo en reserva los datos obtenidos y solamente se utilizó para el análisis, las discusiones y las conclusiones de la investigación, respetando la cultura, actitudes, costumbres e ideas de los entrevistados.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

3.1.1. Resultados descriptivos de la variable: Relaciones humanas

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de relaciones humanas en el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral-2016

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	10%
Regular	36	36%
Bueno	54	54%
Total	100	100.0%

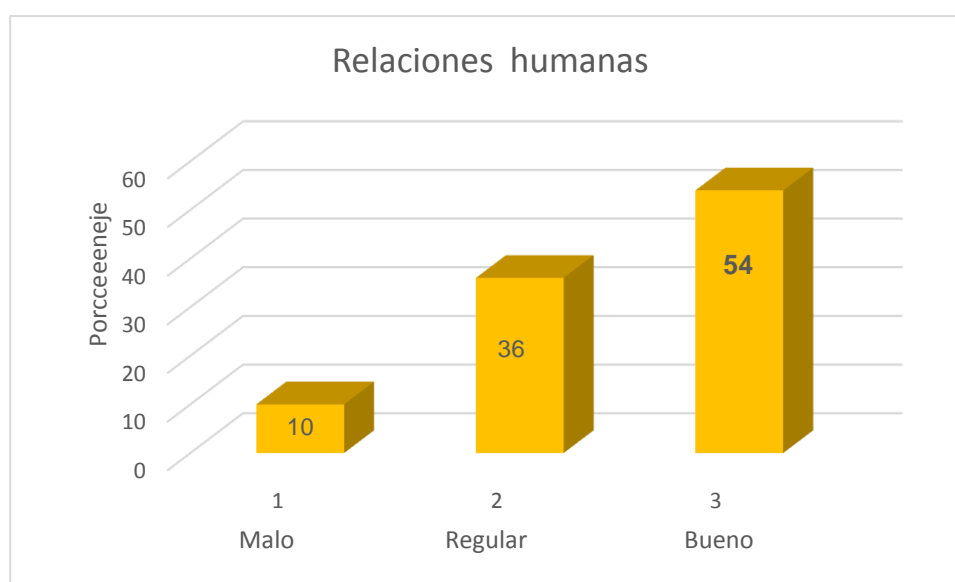


Figura 1. Niveles y porcentajes de la variable Relaciones humanas

De la tabla 08 y figura 1, se observa que el personal de I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral-2016, obtuvieron un 54% en el nivel bueno, mientras que el 36%, se ubica en el nivel regular y el 10% se ubica en nivel malo. Estos resultados evidencian que la variable relaciones humanas es predominan en el nivel bueno.

3.1.2. Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable: relaciones Humanas

Dimensión; acciones

Tabla 09

Estadística de frecuencia y porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	16%
Regular	45	45%
Bueno	39	39%
Total	100	100%

Nota: Elaborado a partir de la base de datos

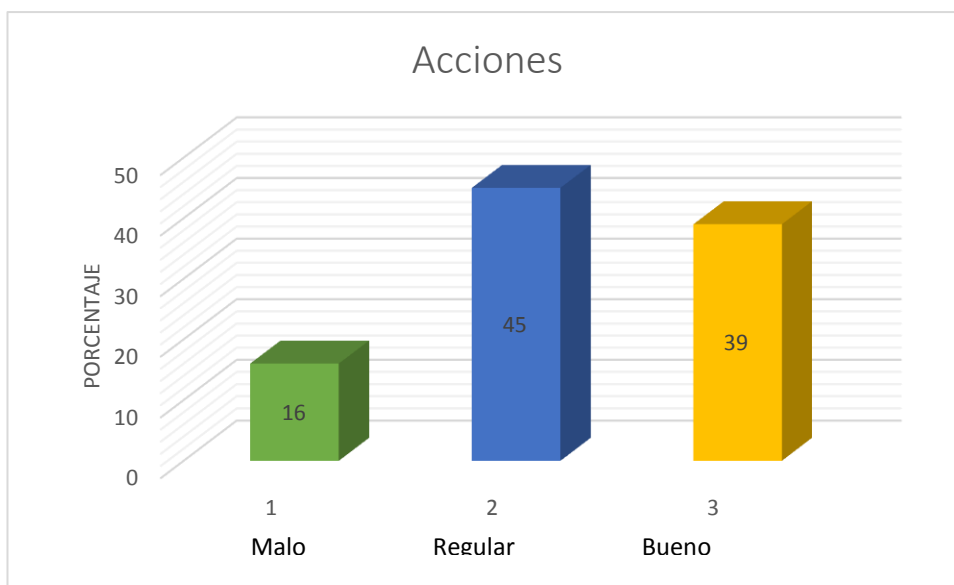


Figura 2. Niveles y porcentajes de la dimensión acciones

Como se muestra en la tabla 09 y la figura 2, el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral- 2016, obtuvieron 39% en el nivel bueno, mientras que, 45% obtuvo el nivel regular y el 16% obtuvo el nivel malo. Estos resultados se evidencian que la dimensión acciones es predominante en el nivel regular.

Dimensión; actitudes

Tabla 10

Estadística de frecuencia y porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	46	46%
Regular	10	10%
Bueno	44	44%
Total	100	100.0%

Nota: Elaborado a partir de la base de datos

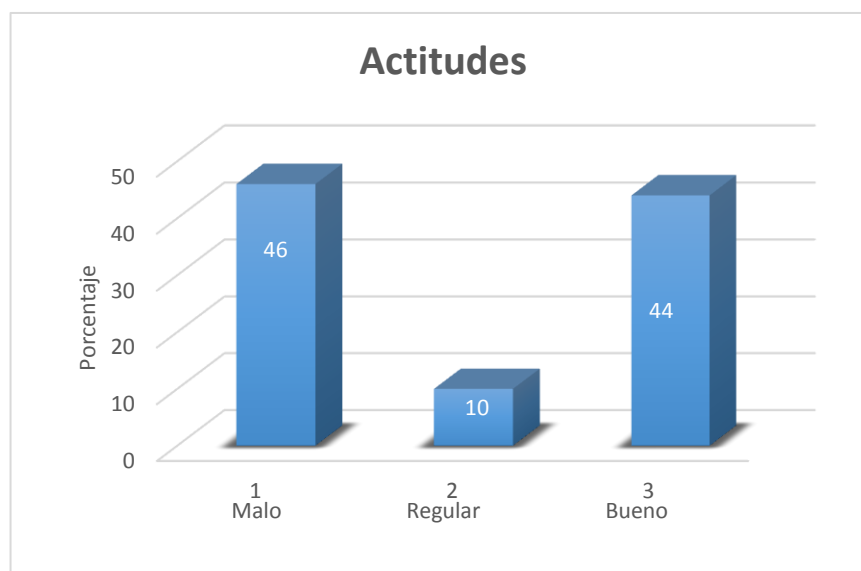


Figura 3. Niveles y porcentajes de la dimensión actitudes

Como se muestra en la tabla 10 y la figura 3, el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral- 2016, obtuvieron 44% en el nivel bueno; mientras que, 10% obtuvo el nivel regular y el 46% obtuvo el nivel malo. Estos resultados evidencian que la dimensión actitudes predominante en el nivel malo.

Dimensión; interacción

Tabla 11

Estadística de frecuencia y porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	5%
Regular	36	36%
Bueno	59	59%
Total	100	100.0%

Nota: Elaborado a partir de la base de datos

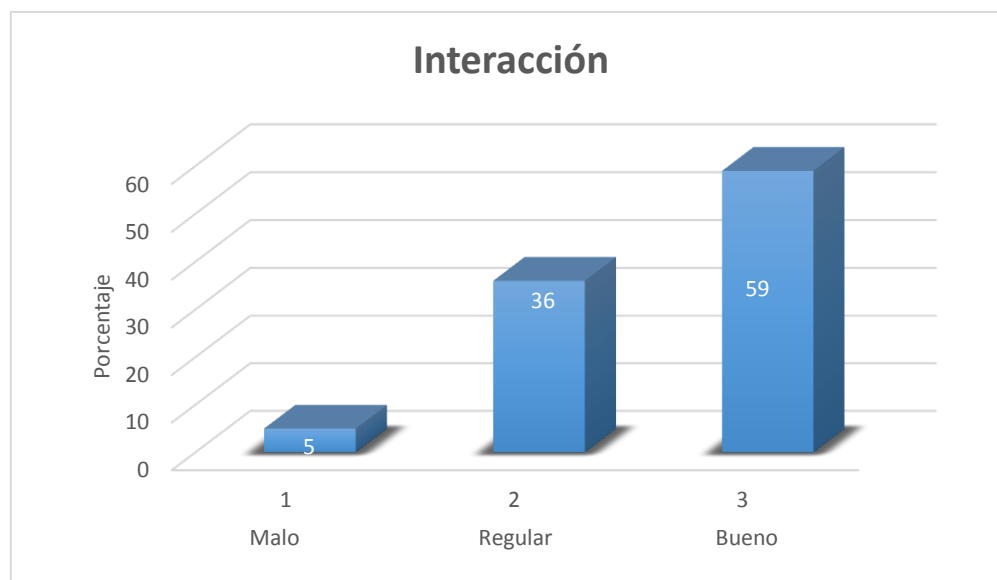


Figura 4. Niveles y porcentajes de la dimensión Interacción

De la tabla 11 y la figura 4, el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016, obtuvieron un 59% en el nivel bueno; mientras que, el 36% obtuvo el nivel regular y el 5% obtuvo el nivel malo. Estos resultados evidencian que la dimensión interacción es predominante en el nivel bueno.

3.1.3. Resultados descriptivos de la variable: desarrollo organizacional

Tabla 12

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de Desarrollo organizacional en el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	5%
Regular	51	51%
Bueno	44	44%
Total	100	100.0%

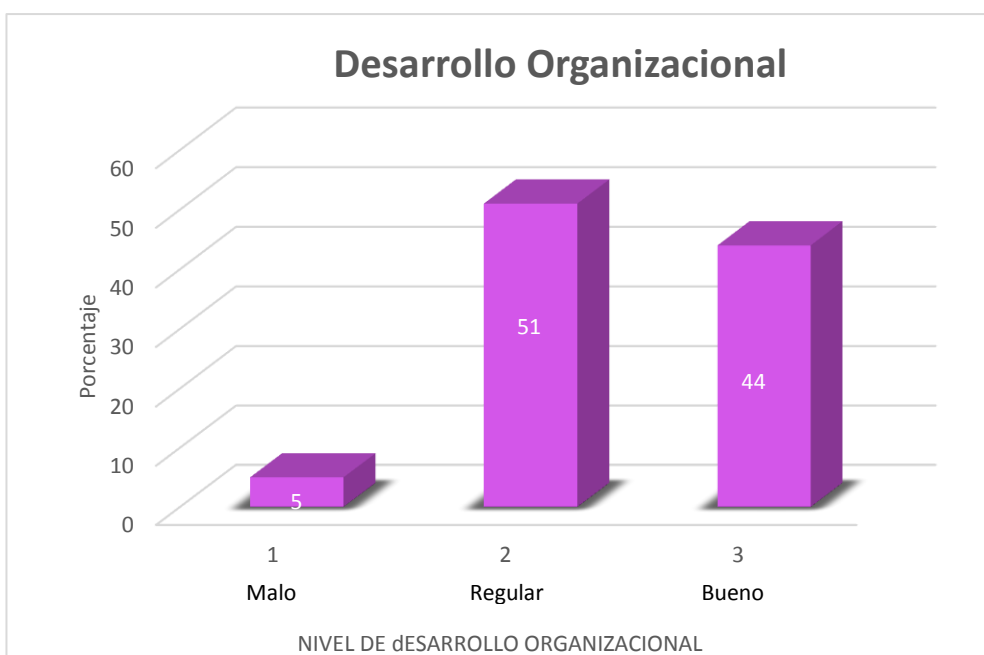


Figura 5. Niveles y porcentajes del variable desarrollo organizacional

Como se observa en la tabla 12 y figura 5, el personal de I.E. N°20799, Chancayllo Ugel 10, Huaral- 2016, alcanzo un 44%, en el nivel bueno; mientras que 51%, se ubica en el nivel en regular; en tanto, un 5,3%, se ubica en el nivel malo. Estos resultados evidencian que el desarrollo organizacional es predominante en el nivel en regular.

3.1.4. Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable: desarrollo organizacional

Dimensión; cambio

Tabla 13

Estadísticas de frecuencias y porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	11%
Regular	60	60%
Bueno	29	29%
Total	100	100.0%

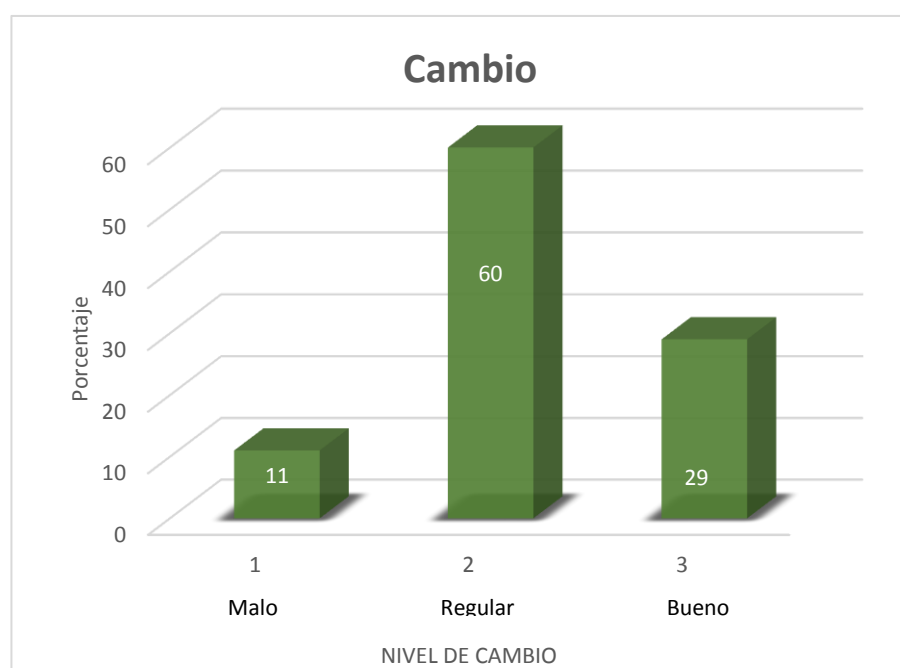


Figura 6. Niveles y porcentajes de la dimensión cambio

Como se observa en la tabla 13 y figura 6, el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016, alcanza un 29%, en el nivel bueno; mientras que un 60%, obtuvo en el nivel regular; en tanto, un 11%, se ubica en el nivel malo. Estos resultados evidencian que la dimensión cambio es predominante en el nivel en regular.

Dimensión; cultura

Tabla 14
Estadísticas de frecuencias y porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	21%
Regular	35	35%
Bueno	44	44%
Total	100	100.0%

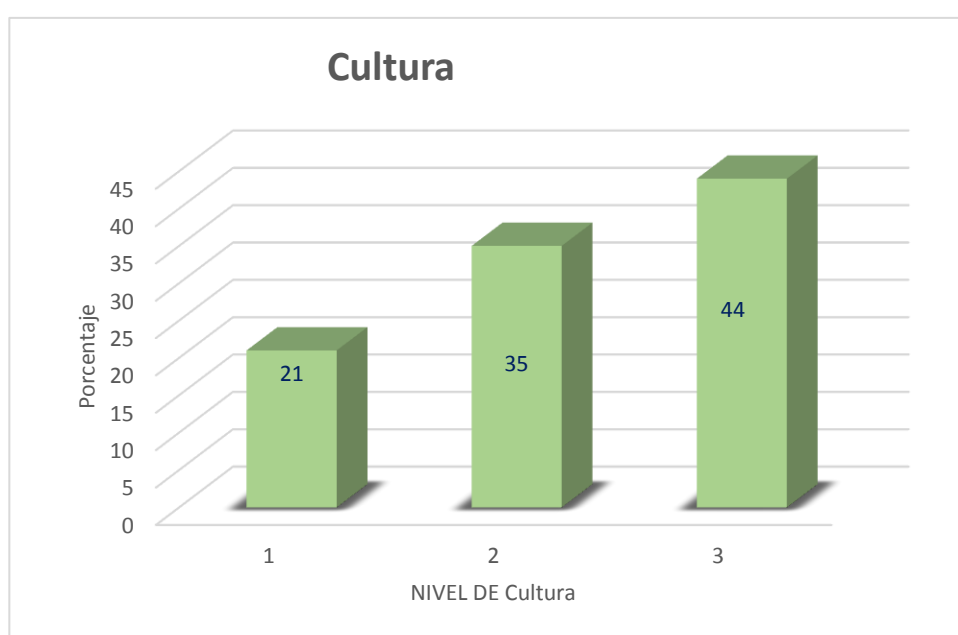


Figura 7. Niveles y porcentajes de la dimensión cultura

Como se observa en la tabla 14 y figura 7, el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016, alcanza un 44%, en el nivel bueno; mientras que un 35%, obtuvo en el nivel regular; en tanto, un 21%, se ubica en el nivel malo. Estos resultados evidencian que la dimensión cultura es predominante en el nivel en bueno.

Dimensión; conducta

Tabla 15

Estadísticas de frecuencias y porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	15%
Regular	61	61%
Bueno	24	24%
Total	100	100.0%

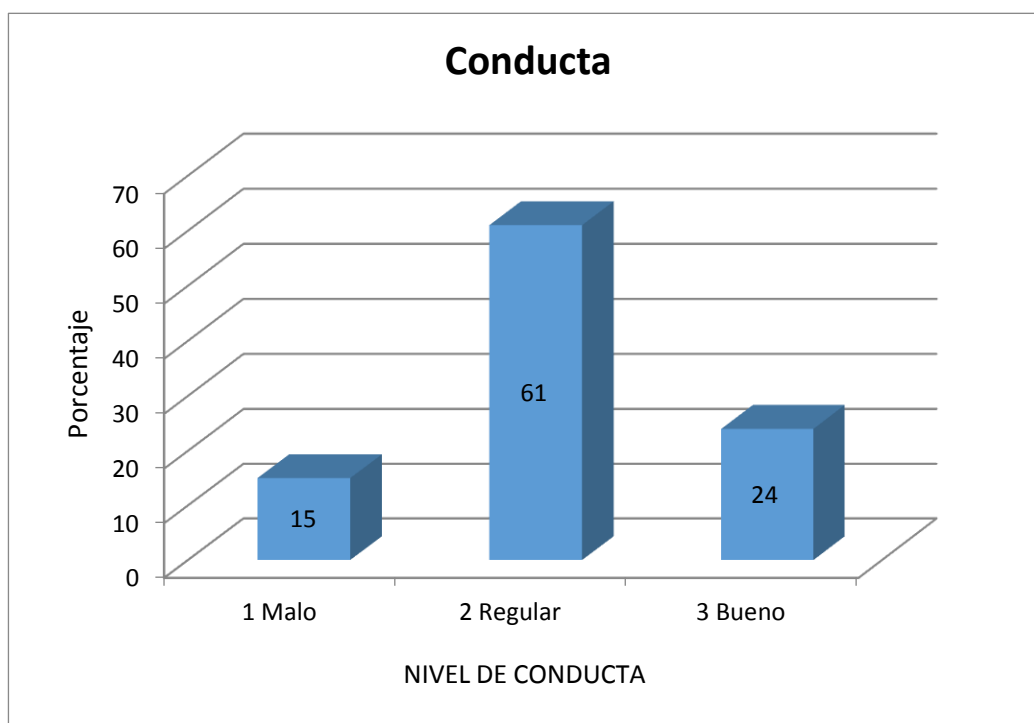


Figura 8. Niveles y porcentajes de la dimensión conducta

Como se observa en la tabla 15 y figura 8, el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016, alcanzo un 24%, en el nivel excelente; mientras que un 61%, obtuvo en el nivel en proceso; en tanto, un 15%, se ubica en el nivel deficiente. Estos resultados evidencian que la dimensión conducta es predominante en el nivel en regular.

Tabla 16

Desarrollo organizacional

Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional

			deficiente	en proceso	excelente	total
Relaciones humanas	Malo	Recuento % del total	5 5,3%	5 5,3%	0 0,0%	10 10,6%
	Regular	Recuento % del total	0 0,0%	25 25,0%	11 10,6%	36 35,6%
	Bueno	Recuento % del total	0 0,0%	21 20,5%	33 33,3%	54 53,8%
Total		Recuento % del total	5 5,3%	51 50,8%	44 43,9%	100 100,0%

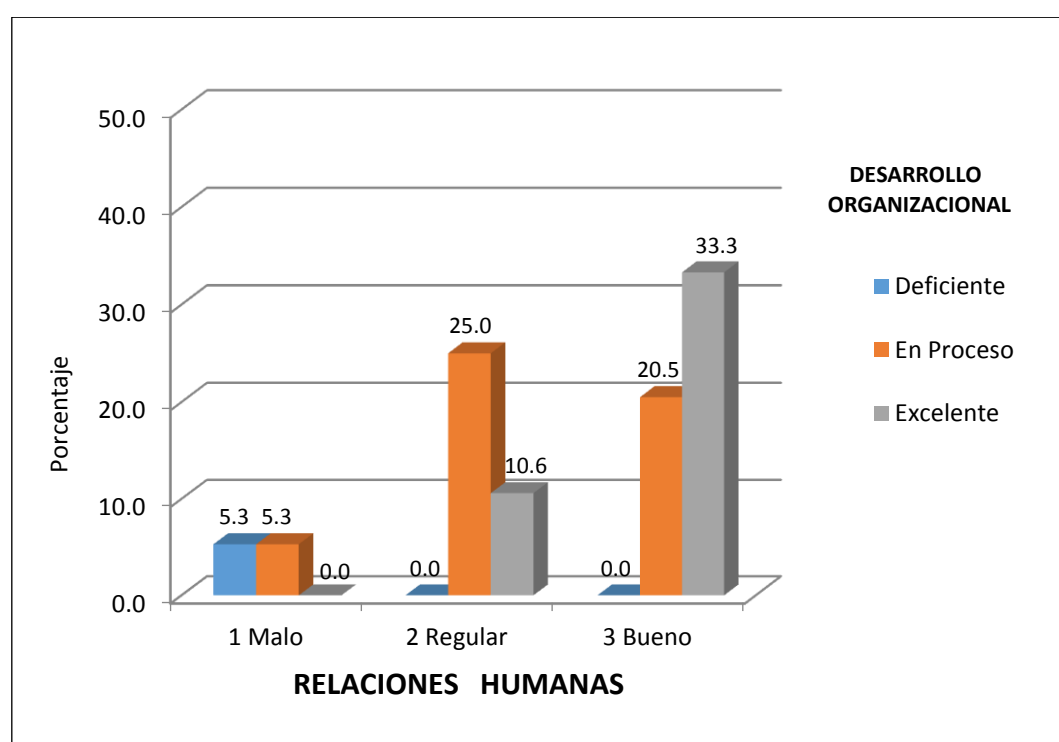


Figura 9. Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional

Fuente: Elaborado por el investigador a partir de la base de datos

Como se observa en la tabla 16 y figura 9 muestra que el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016, se encuentran en el nivel malo de la

variable Relaciones humanas, el 5,3% se ubican en el nivel deficiente de la variable Desarrollo Organizacional. Por otro lado, el personal que se ubican en el nivel regular de la variable relaciones humanas, el 0,0% ubicándose a la vez en el nivel deficiente de la variable desarrollo organizacional, así mismo el 25,0% se ubica en el nivel en proceso de la variable desarrollo organizacional y el 10,6% se ubica en el nivel excelente de la variable desarrollo organizacional.

El personal que se ubican en el nivel bueno de la variable Relaciones humanas, 33,3% se ubican en el nivel excelente de la variable desarrollo organizacional en personal de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral- 2016.

Tabla 17

Relaciones humanas y desarrollo organizacional

Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional						
			Cambio			
			deficiente	en proceso	excelente	Total
Relaciones humanas	Malo	Recuento	10	0	0	10
		% del total	10.6%	0.0%	0.0%	10.6%
	Regular	Recuento	0	25	11	36
		% del total	0.0%	25.0%	10.6%	36.1%
	Bueno	Recuento	0	34	20	54
		% del total	0.0%	34.3%	20%	54.3 %
Total		Recuento	10	59	31	100
		% del total	10.6%	59.8%	29.5%	100.0%

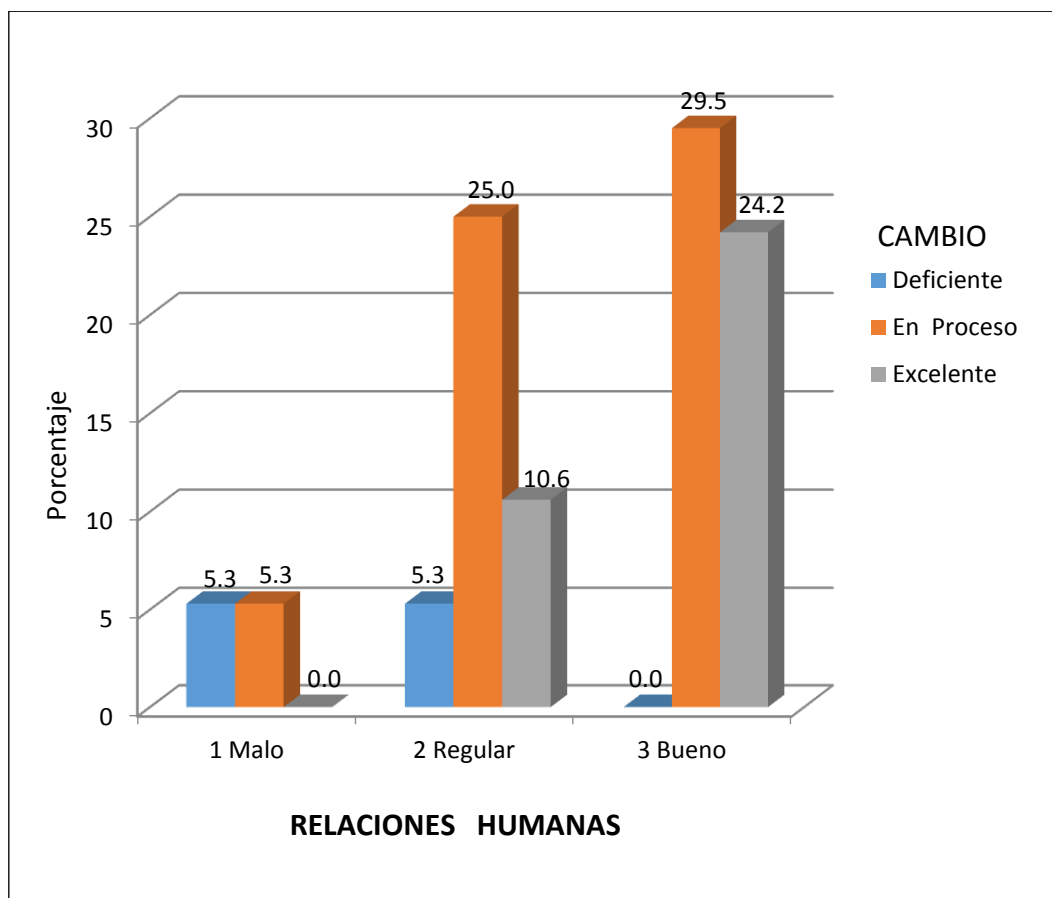


Figura 10. Correlación de relaciones humanas y cambio

Fuente: Elaborado por el investigador a partir de la base de datos

La tabla N° 17 y figura 10 muestra que los docentes que se encuentran en el nivel malo de la variable relaciones humanas, el 5,3% se ubican en el nivel deficiente de la dimensión Cambio. Por otro lado, los docentes que se ubican en el nivel regular de la variable Relaciones Humanas el 5,3% se ubica en el nivel deficiente, el 25,0% se ubica en el nivel en proceso de Cambio y el 10,6% se ubica en el nivel excelente de cambio. Aquellos docentes que se ubican en el nivel bueno de la variable. Relaciones humanas el 29,5% se ubica en el nivel en proceso en mientras que el 24,2% se ubica en el nivel excelente de la dimensión Cambio en el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016

Tabla 18
Relaciones humanas y desarrollo organizacional

			Cultura			Total
			deficiente	en proceso	excelente	
Relaciones humanas	Malo	Recuento % del total	10 10.6%	0 0.0%	0 0.0%	10 10.6%
	Regular	Recuento % del total	10 10.6%	20 19.8%	5 5.3%	35 35.7%
	Bueno	Recuento % del total	0 0.0%	15 15.3%	38 38.4%	53 53.7%
Total		Recuento % del total	21 21.2%	34 35.1%	43 43.7%	100 100.0%

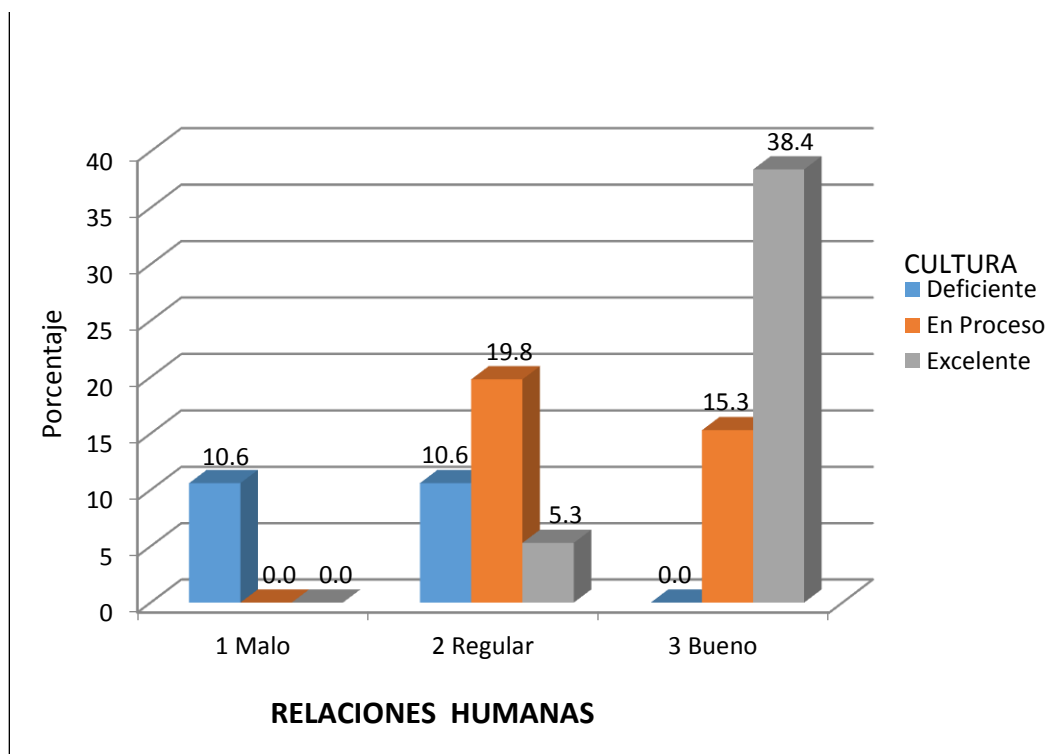


Figura 11. Correlación relaciones humanas y cultura

Fuente: Elaborado por el investigador a partir de la base de datos

La tabla N° 18 y figura 11 muestra que el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016, que se encuentran en el nivel malo de la variable Relaciones humanas, el 10,6% se ubica en el nivel deficiente de la dimensión cultura. Por otro lado, los docentes que se ubican en el nivel regular de la variable Relaciones humanas el 10,6% se ubica en el nivel deficiente, el 19,8 % se ubica en el nivel en proceso y el 5,3 % se ubica en el nivel excelente aquellos docentes que se ubican en el nivel bueno de la variable Relaciones humanas solo el 15,3% se ubican en el nivel en proceso, mientras que el 38,4% se ubica en el nivel excelente de la dimensión Cultura en el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, Ugel 10, Huaral- 2016.

Tabla 19

Relaciones humanas y desarrollo organizacional

Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional			Conducta			
			deficiente	en proceso	excelente	Total
	Malo	Recuento % del total	5 5.3%	5 5.3%	0 0.0%	10 10.6%
Relaciones humanas	Regular	Recuento % del total	5 4.5%	26 25.8%	5 5.3%	36 35.6 %
	Bueno	Recuento % del total	5 5.3%	30 29.5%	19 18.9%	54 53.8%
Total		Recuento % del total	15 15.2%	61 60.6%	24 24.2%	100 100.0%

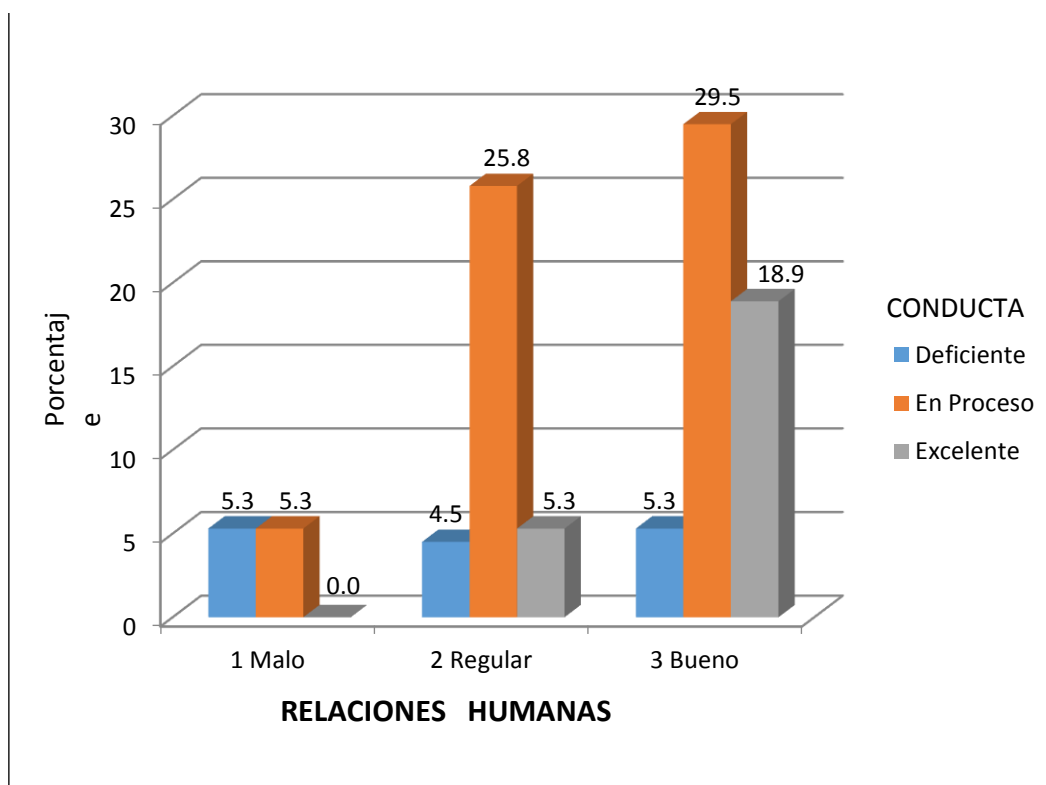


Figura 12. Correlación relaciones humanas y conducta

Fuente: Elaborado por el investigador a partir de la base de datos

La tabla N° 19 y figura 12 muestra que los docentes que se encuentran en el nivel malo de la variable Relaciones humanas, el 5,3% se ubican en el nivel deficiente de la dimensión conducta. Por otro lado, los docentes que se ubican en el nivel regular de la variable Relaciones humanas, el 4,5% se ubica en el nivel deficiente, el 25,8% se ubica en el nivel en proceso de la dimensión conducta y nivel regular en Relaciones humanas. Aquellos trabajadores que se ubican en el nivel bueno en la variable. Relaciones humanas el 29,5% se ubica en el nivel en proceso y, el 18,9% se ubica en el nivel excelente de la dimensión conducta en el personal de I.E. N°20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral- 2016

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ha Existe relación significativas entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Ho No existe relación entre relaciones humanas y desarrollo organizacional de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman indicó que, las Relaciones Humanas está relacionada con el desarrollo organizacional que según la correlación tiene un valor de 0,489 representado una correlación moderada y positiva entre las variables. Es decir, a una adecuada Relaciones humanas le corresponde un nivel en proceso de Desarrollo Organizacional y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto se infiere que existe relación moderada entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional en la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Tabla 20

Rho de Spearman de relaciones humanas y desarrollo organizacional

			Relaciones Humanas	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlacion	1,000	,489**
		Sig (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlacion	,489**	1,000
		Sig (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,001 (2 colas).

Hipótesis Específica 1

Ha: Las relaciones humanas se relacionan significativamente con el cambio de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Ho: Las relaciones humanas no se relacionan con el cambio de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman indicó que, las relaciones humanas están relacionadas con el cambio que según los resultados de la correlación de Spearman tiene un valor de 0,498 representando una correlación moderada y positiva entre las variables. Es decir a una adecuada relaciones humanas le corresponde un nivel en proceso de cambio y siendo $p= 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula

Por lo tanto, se infiere que existe relación moderada entre las relaciones humanas y con el cambio de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Tabla 21

Rho de Spearman de Relaciones Humanas y Cambio del desarrollo organizacional

			Relaciones Humanas	Cambio
Rho de Spearmana	Relaciones humanas	Coeficiente de correlacion	1,000	,498**
		Sig (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Cambio	Coeficiente de correlacion	,498**	1,000
		Sig (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Hipótesis específica 2

Ha: Las relaciones humanas se relacionan significativamente con la cultura de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Ho: Las relaciones humanas no se relacionan con la cultura de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman indicó que, las Relaciones Humanas está relacionada con la cultura que según los resultados de la correlación de Spearman tiene un valor de 0,798 representando una correlación moderada y positiva entre las variables. Es decir, a una adecuada Relaciones Humanas le corresponde un nivel de Cultura y siendo $p= 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se infiere que existe relación alta entre las relaciones humanas y la cultura de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Tabla 22

Rho de Spearman de relaciones humanas y cultura del desarrollo organizacional

			Relaciones humanas	Cultura
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Cultura	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig (bilateral)	,000	.
		N	100	100

**La correlación es significativa en el nivel 0,001 (2 colas)

Hipótesis específica 3

Ha: Las relaciones humanas se relacionan significativamente con la conducta de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Ho: Las relaciones humanas no se relacionan con la conducta de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman indicó que, las Relaciones Humanas está relacionada con la conducta que según los resultados de la correlación de Spearman tiene un valor de 0,335 representando una correlación baja y positiva entre las variables. Es decir, a una adecuada Relaciones Humanas le corresponde una deficiente conducta y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se infiere que existe relación alta entre las relaciones humanas y la conducta de la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral- 2016

Tabla 23

Rho de Spearman de relaciones humanas y conducta del desarrollo organizacional

			Relaciones humanas	Conducta
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1,000	,335**
		Sig (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Conducta	Coeficiente de correlación	,335**	1,000
		Sig (bilateral)	,000	.
		N	100	100

**La correlación es significativa en el nivel 0,001 (2 colas)

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en las prueba estadísticas nos indican que las Relaciones Humanas se relacionan significativamente con el desarrollo organizacional en la I.E. N° 20799 de Chancayllo. UGEL 10 Huaral- 2016. Esto se desprende del análisis de los resultados de cada una de las dimensiones de la variable Relaciones Humanas respecto el desarrollo organizacional. Analicemos detalladamente cada uno de los resultados mencionados.

Respecto a la hipótesis general: Existe una relación baja entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional en el personal de la I.E. N° 20799 de Chancayllo. UGEL 10 Huaral- 2016

A partir de los resultados obtenidos en donde siendo $p = 0,000$ nos conllevó a rechazar la hipótesis nula y con ello aceptar nuestra hipótesis central de investigación que la variable Relaciones Humanas se correlaciona directamente con desarrollo organizacional, la correlación de Spearman tiene un valor de 0,489 representado una correlación baja positiva entre las variables.

Existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula

Este resultado guarda relación con el estudio de Valbuena (2010) quien establece que la comunicación con el gerente y las relaciones interpersonales es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, concluye manifestando que se debe poner tecnicas de comunicación adecuadas, para ajustarla a las situaciones que se dan cada día y mantener una comunicación asertiva con todos los docentes para lograr un ambiente armonico. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Este resultado guarda relación con el estudio de, De la Peña (2013) quien establece que el liderazgo de los directores en la gestión de las organizaciones educativas, es uno de los aspectos en el desarrollo organizacional de las instituciones educativas, concluye manifestando que los directores de los colegios no tienen liderazgo, siendo una debilidad para la gestión en la institución educativa. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Este resultado guarda relación con el estudio de, López y Domínguez (2014) quienes establecen, la influencia de las relaciones interpersonales en el

clima organizacional del centro educativo, concluyen, que el personal no está a gusto en el centro educativo, que existe mala comunicación y no existe coordinación y planificación de las actividades a realizar. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

En lo que respeta a las relaciones humanas y desarrollo organizacional, los estudios; de Porras (2013) y Córcega (2009) mencionan que las relaciones humanas es el factor principal en las organizaciones. Los estudios de Martínez (2013) y Vargas (2010) encontraron en sus estudios que el liderazgo del director influye en el clima institucional, en cambio Montero (2014) y Mendoza (2011) en sus estudios manifiestan que la comunicación interna mejora el desempeño docente y la gestión organizacional. Y por otro lado Rentería & Quinteros (2009) dicen que el docente es la persona encargada de hacer respetar los derechos o defender los intereses del colegio, Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Respecto a la hipótesis específica 1: Existe una relación baja entre las relaciones humanas y el cambio del desarrollo organizacional en el personal de la I.E. N° 20799 de Chancayllo. UGEL 10 Huaral- 2016

A partir de los resultados obtenidos en donde siendo $p = 0,000$ nos conllevó a rechazar la hipótesis nula y con ello aceptar nuestra hipótesis central de investigación que la variable Relaciones Humanas se correlaciona directamente con el cambio del desarrollo organizacional, la correlación de Spearman tiene un valor de 0,498 representado una correlación moderada y positiva entre las variables.

Existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Este resultado guarda relación con el estudio de Vargas (2010) quien concluye, que en la institución reconocen que el trabajo cooperativo fomenta el liderazgo, la colaboración, la comunicación y la correspondencia mutua en la institución. Es decir el trabajo no es individual, debe ser colaborativo en toda gestión educativa, de manera que pueda brindar servicio de calidad. Ello es

acorde con lo que en este estudio se halla.

Este resultado guarda relación con el estudio de Porras (2013) quien concluye, que se tendrá que elaborar un conjunto de actividades para pretender mejorar, elaborar la participación democrática y que la autoridad nacional de educación debe dar directivas que guíen a las instituciones educativas en la inserción del sistema. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla, considerando que la gestión del director se basa en directrices, las directivas servirán de apoyo para el cambio en el desarrollo organizacional.

El resultado guarda relación con la conclusión de Córcega (2009) que dice que el factor más determinante en la organización se basa en las relaciones humanas que existe entre los trabajadores y este repercute en su labor. Rentería & Quinteros (2009) concluye que el profesor es el encargado de hacer respetar los derechos e intereses del colegio y que el profesor administrativo es quien lidere las estrategias educativas con el apoyo de toda la institución educativa, para lograr un ambiente armónico. En cambio los trabajos de Montero (2014), Valbuena (2010), López y Domínguez (2014) concluyen que la comunicación asertiva importante y se relaciona y se relaciona directamente con la gestión organizacional en la institución educativa. Y Mendoza (2011) concluye, que a mejor clima institucional es mejor el desempeño docente. De la Peña (2011) concluye, que los directores de los colegios no tienen liderazgo, siendo una debilidad para la gestión en la institución educativa. Y Martínez (2011) concluye identificando tres elementos de liderazgo del director; motivación al profesor, estimulación del profesor y la influencia en el profesor; estas características hacen bien en la institución educativa. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Respecto a la hipótesis específica 2: Existe una relación alta entre las relaciones humanas y la cultura del desarrollo organizacional en el personal de la I.E. N° 20799 de Chancayllo, UGEL 10 Huaral- 2016

A partir de los resultados obtenidos en donde siendo $p = 0,000$ nos conllevó a rechazar la hipótesis nula y con ello aceptar nuestra hipótesis central de investigación que la variable Relaciones Humanas se correlaciona directamente con la cultura del desarrollo organizacional, la correlación de

Spearman tiene un valor de 0,798 representado una correlación alta positiva entre las variables.

Existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula

Este resultado guarda relación con el estudio de Martínez (2013) quien concluye identificando tres elementos de liderazgo transformacional del director; motivación del profesor, estimulación del profesor y la influencia en el profesor, las cuales hacen bien a la institución educativa. Las instituciones educativas mejoran en su calidad cuando los instrumentos se utilizan adecuadamente, los profesores se encuentran motivados y existan buenas relaciones humanas. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Este resultado guarda relación con el estudio de Montero (2014) quien concluye que, la comunicación interna se relaciona directamente con la gestión organizacional en la institución educativa. La comunicación es importante en la relaciones humanas, fundamental para la gestión del directo y de la mejora de la calidad de servicio que se dan a los estudiantes. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Este resultado guarda relación con el estudio de Renteria & Quinteros (2009) quienes concluyen en su trabajo que, el docente debe ser la persona encargada de hacer respetar los derechos o defender los intereses del colegio y que el profesor administrativo es quien lidere los proyectos de estrategias educativas con el apoyo de todos. Para mejorar es necesario potenciar los aspectos de innovación y valores en el desarrollo organizacional, con el trabajo en equipo de todos los agentes de la institución educativa. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Este resultado también guarda relación con los trabajos, de Porras (2013), Corcega (2009), Mendoza (2011) y Valbuena (2010) mencionan que la participación de todos y una comunicación interna asertiva son factores que determinan en la organización y las relaciones humanas entre los trabajadores. En cambio para Lopez y Dominguez (2014) concluye que, la mala comunicación, la

no coordinación y planificación de las actividades conlleva a que el personal no se sienta a gusto. Además De la Peña (2013) concluye que, los directores no tienen liderazgo siendo una debilidad para la gestión de la institución educativa. Y Vargas (2010) reconoce que el trabajo cooperativo fomenta liderazgo, comunicación, colaboración e influye en las buenas relaciones humanas y en el desarrollo organizacional de la institución educativa. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Respecto a la hipótesis específica 3: Existe una relación baja entre las relaciones humanas y la conducta del desarrollo organizacional en el personal de la I.E. N° 20799 de Chancayllo. UGEL 10 Huaral- 2016

A partir de los resultados obtenidos en donde siendo $p = 0,000$ nos conllevó a rechazar la hipótesis nula y con ello aceptar nuestra hipótesis central de investigación que la variable Relaciones Humanas se correlaciona directamente con la conducta del desarrollo organizacional, la correlación de Spearman tiene un valor de 0,335 representado una correlación baja positiva entre las variables.

Existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula

Este resultado guarda relación con el estudio de Mendoza (2011) quien concluye que, al apreciar una correlación moderada entre el clima institucional y desempeño docente, entonces a mejor clima institucional mejora el desempeño docente. En las instituciones educativas influye las buenas relaciones humanas en el desempeño docente. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Este resultado guarda relación con el estudio de López y Domínguez (2014) quienes concluyen que, el personal no está a gusto en el centro educativo, existe mala comunicación y que no existe planificación y coordinación de las actividades a realizar. En las instituciones educativas las comunicaciones no asertivas trae como consecuencias, que las relaciones humanas y el desarrollo organizacional sean baja. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Este resultado guarda relación con el estudio de Córcega (2009) análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo bolivariano creación

cantarrana Cumaná-estado sucre 2007-2008, llego a la conclusión principal, que el factor que más determinaba en la organización se basaba en las relaciones humanas que establecían entre los trabajadores y esto repercutía en su desempeño laboral, es decir la conducta del personal. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Además el resultado guarda relación en los estudios de Rentería y Quinteros (2009), Vargas (2010), Montero (2014) y Valbuena (2010) mencionan que para mejorar la calidad de la gestión educativa se debe trabajar todos y en equipo, mejorando la comunicación interna usando técnicas de comunicación adecuadas entre los trabajadores de la institución educativa. De la Peña (2013) concluye que, los directores no tienen liderazgo, siendo una debilidad en las instituciones educativas. En cambio Martínez (2013) identifica tres elementos de liderazgo transformacional del director; motivación del profesor, estimulación del profesor y la influencia en el profesor. Estas características servirán para mejorar las relaciones humanas e influirán en el desarrollo organizacional de la institución educativa. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

V. CONCLUSIONES

Primera: Siendo los resultados de correlación $r = 0,489$ y $p = 0,000$ podemos afirmar que existe relación baja entre las variables relaciones humanas y el desarrollo organizacional en el personal de la institución educativa UGEL 10, Huaral – 2016

Segunda: Siendo los resultados de correlación $r = 0,498$ y $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación baja entre las variables relaciones humanas y la dimensión cambio en el personal de la institución educativa UGEL 10, Huaral – 2016

Tercera: Siendo los resultados de correlación $r = 0,798$ y $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación alta entre las variables relaciones humanas y la dimensión cultura en el personal de la institución educativa UGEL 10, Huaral– 2016.

Cuarta: Siendo los resultados de correlación $r = 0,335$ y $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación alta entre las variables relaciones humanas y la dimensión conducta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula en el personal de la institución educativa UGEL 10, Huaral – 2016.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades educativas y organismos gubernamentales incentivar a que existan buenas relaciones humanas en todas las instancias, que se practiquen buenos modales, que haya tolerancia y respeto a todo el personal.

Segunda: Capacitar al personal de la I.E en los nuevos enfoques, en los cambios de la educación peruana y en el buen trato, lo que va a permitir mayor motivación y ganas de trabajar.

Tercera: A los funcionarios de las unidades educativas locales UGELs, se les sugiere considerar los resultados del presente estudio en lo respectivo a la Relaciones Humanas a fin de establecer programas de conlleven a incrementar las estadísticas del Desarrollo Organizacional, que generará efectos positivos en el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Cuarta: Convocar a reunión a todo el personal de la institución educativa y comunicar en forma clara y precisa la misión, visión, los objetivos y los planes de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes conductas humanas que existen y cohesionarlo para realizar el trabajo en equipo y lograr las metas trazadas.

Quinta: Propiciar en la institución educativa espacios de intercambio de ideas que promuevan las relaciones humanas y el desarrollo organizacional y permitan mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa

VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adler, A. (2005). *La psicología individual y la escuela*. Buenos Aires: Ed. Losada, S.A.
- Álvarez, V., & Velarde, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Tesis/Human/Alvarez_V_S/cap3.htm
- Beckhard, R. (1972). *Desenvolvimento organizacional: estratégias e modelos*. Brazil: Sao Paulo.
- Bennis, W. (1966). *Changing organizations*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Burke, W. (2008). *Desarrollo organizacional*. España: Universidad de Murcia.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Ed. Trillas.
- Byrne, B. (1993). *"Psicología Social" de R. Baron y D. Byrne – E– ISB*. España: Editorial Prentice Hall .
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Castillo, A. (2010). *Introducción a las relaciones públicas*. . España: Editorial: Instituto de Investigación en relaciones públicas (IIRP).
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Córcega, A. (2009). *"Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana"*. Venezuela.
- De la Peña, E. (2013). *"Liderazgo de los directores en la gestión de las organizaciones educativas de primaria"* (tesis de post grado), Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Del Hierro, E., & Gonzales, M. (2009). *Las nuevas modalidades de la educación*. México: Primera Edición , Instituto tecnológico de Sonora.
- French, W. y Bell, C. (1996). *Modelo organizacional de French y Bell*. Universidad católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

- Freixa, E. (2003). *¿Que es conducta? Francia: Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud de la Universidad de Picardie.*
- Galvez, S. (2002). *Las relaciones humanas en la administracion educativaLas relaciones humanas en la administracion educativa. Tesis en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.*
- Gibson,J, & Donelly,J. (1996). *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos.* Colombia: McGraHill.
- Gonzales, A. (2012).Método hipotético – deductivo. Recuperado de: <https://prezi.com/kw5jwdxn2tol/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P.(2014). *Metodología de la investigación.* México D.F.,México: editorial, Mc Graw – Hill.
- Kinicki, A. (2003). Relaciones personales Teorías de las relaciones humanas. Recuperado www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/relaciones_personales.html
- Lawrence, P. y Lorsch, J. (2011). *Desarrollo Organizacional.* España.
- Lopez,S, & Dominguez,M. (s.f.). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de nuevo Chorrillo. Panamá: Investigación de la Universidad cristiana de Panamá especializada en ciencias administrativas y tecnologicas.*
- Maisch, M. (2003). *Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional.* . Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/opciones.htm>
- Malhotra, N. (2004). Cap. 3 Metodología de la Investigación. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/sanchez_m_im/capitulo3.pdf
- Malpica, C. (1980). *La administracion de la Educacion y sus relaciones con l planificacion y con la investigacion. Paris: Investigacion del Insituto Internacional de Planeamiento de la Educacion (creado por la UNESCO).*
- Martinez, Y. (2013). *“El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa publica en el distrito de Santiago de Surco, Lima.* (tesis de maestria, pontificia universidad catolica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4678

- Maslow, A. (2004), Piramide de Maslow: Jerarquia de las necesidades humanas. Recuperado de <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow>
- Mendoza, A. (2011). "Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú
- Montero, M.(2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos* .(Tesis de postgrado,Universidad Nacional de la Amazonia Peruana,Iquitos, Perú). Recuperado de dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/.../tesis%20completa.pdf...
- Murillo, S. (2004).Relaciones Humanas. Sinaloa, Mexico. Editorial Limusa.
- Ortego,M, & Lopez,S. (s.f). *Las actitudes – Ciencias Psicosociales. Cantabria:España: Universidad De Cantabria.*
- Perez, C. (2007). *Sobre el concepto de valor, Una propuesta de Inetegracion de diferentes perspectivas. D.F. MexicoValencia: Investigacion de la Universidad de Valencia.*
- Pichón, E.(2008).La conducta, Dircom. Recuperado de www.dircomsocial.com/profiles/blogs/2311982:BlogPost:5727
- Porras, E. (2013). *"Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio-Colombia"*,. España.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.
- Renteria, L. y Quintero, N. (2009). *"Diseño de una estrategia de gestion educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolivar, en la jornada de la mañana, Colombia.* Bolivar.

- Riquelme, J. (1985). *La justificación en el ámbito de las relaciones humanas como campo del significado de PURGARE*. Zaragoza, España: Investigación de la Universidad de Zaragoza.
- Rizo, M. (204). a. *Marta Rizo García (mrizog@yahoo.com) GrHacia una Comunicología Posible*. Mexico: Universidad Autónoma .
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. 8va ed. México: Ed. Prentice Hall.
- Romeo, M (1999). Un modelo explicativo para el cambio organizacional. Tesis de Doctorado en Psicología, Universidad de Barcelona, Barcelona, España.
- Rosario, M. (2003). *Definición de las relaciones a humanas*. Recuperado de www.definicion.org/relaciones-humanas
- Sanchez. J. (2005). *"Clima Organizacional y las relaciones humanas"* . Lima.
- Scott, R. (2003). Teoría y práctica del desarrollo organizacional. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-y-practica-del-desarrollo-organizacional/>
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Mexico D.F., Mexico: 4ta edición, editorial Limusa S.A. de C.V
- Valbuena, V. (2010). *Comunicación del gerente educativo y relaciones interpersonales de los docentes de educación media básica general*. Caracas, Venezuela.
- Valle, R (1995). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar.shtml#ixzz4Y9z0NBRH>
- Vargas, D. (2010). *"Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos"*. (tesis de maestría, PUCP, Lima, Perú). Recuperado: tesis.pucp.edu.pe/.../VARGAS_VASQUEZ_DELIA_GESTION_GRUPOS.pdf?
- Weber, M. (1920). *Desarrollo Organizacional*. España: Universo.

- Woolfolk, L., Gómez, D., & Pérez, A. (2013). *Conference on Business and Finance Proceedings* Vol 8 Num 1. Recuperado de: <http://ehis.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=a4b8c42c-e685-4f3d-a523-66e29e3c51fd%40sessionmgr110&hid=109>
- Zapata, D. (2000). *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*. . Colombia: Universidad del valle.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional de la I.E., N° 20799,, Chancayllo, UGEL 10, Chancay - 2016

AUTORA: Jesus Fernando Dulanto Benites

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Qué grado de relación existe entre las Relaciones Humanas y el Desarrollo Organizacional de la I.E.,, N° 20799,, Chancayllo UGEL 10, Chancay - 2016</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación que existe las Relaciones Humanas y el cambio de la I.E., N° 20799,, Chancayllo, UGEL 10, Chancay - 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe las Relaciones Humanas y la cultura de la I.E., N° 20799,, Chancayllo, UGEL 10, Chancay - 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe las Relaciones Humanas y la conducta de la I.E., N° 20799,, Chancayllo, UGEL 10, Chancay - 2016?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional I.E., N° 20799,, Chancayllo , UGEL 10, Chancay - 2016</p> <p>Específicos Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y el cambio de la I.E., N° 20799,, Chancayllo , UGEL 10, Chancay – 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la cultura de la I.E., N° 20799,, Chancayllo , UGEL 10, Chancay - 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la conducta de la I.E., N° 20799,, Chancayllo , UGEL 10, Chancay - 2016</p>	<p>General: Existe relación significativa entre las Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional I.E., N° 20799,, Chancayllo , UGEL 10, Chancay – 2016</p> <p>Específicos: Existe relación significativa las Relaciones Humanas y el cambio de la I.E., N° 20799,, Chancayllo, UGEL 10, Chancay – 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la cultura de la I.E., N° 20799,, Chancayllo , UGEL 10, Chancay - 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la conducta de la I.E., N° 20799,, Chancayllo , UGEL 10, Chancay - 2016</p>	<p>VARIABLES: V1=Variable 1: X: Relaciones Humanas V2=Variable 2: Y: Desarrollo Organizacional Variable Interviniente: Z 1: Grado de estudio Z. 2: Edad Z.3: Nivel socioeconómico Z.4: Grado de escolaridad de los padres.</p> <p>INDICADORES: Variable 1Relaciones Humanas X.1.Acciones x.2.Actitudes X3 ; Interacción Variable 2: Desarrollo Organizacional Y.1. Cambio Y.2. Cultura Y.3. Conducta</p>	<p>Tipo de estudio: básica Diseño de estudio: No experimental Descriptivo – Correlativo Transvesal Población y muestra: población: conformado por 100 personas,entre ,docentes, personal de servicio ,y administrativos , directivo de la n°20799,chancayllo ,de la UGEL 10,chancay - 2016</p> <p>muestra: censal Conformado por 100personas que laboran en la I.E.N° 20799, Chancayllo de la UGEL 10,Chancay - 2016</p> <p>Muestreo : No Probalisitico Método De Investigación: Hipotético –Deductivo Cualitativo – Cuantitativo</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral - 2016

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	Niveles y Rangos	ESTADISTICA
VARIABLE 1: Relaciones Humanas Chiavenato (2007), Las relaciones Humanas son acciones y actitudes que evolucionan a partir de los contactos entre personas y grupos, cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en comunicación (p.92)	Acciones	Pasos	01,02,03.	Bueno(77-100) Regular(53-76) Malo(28-52)	Programa versión. SPSS Estadígrafos y gráficos del paquete de frecuencias
		Metas	04,05,06		
		Cambio	07,08,09		
	Actitudes	Predisposición	10,11,12		
		Reacciones	13,14,15		
		Modalidad	16,17,18		
	Interacción	Relación	19,20,21		
		Personas	22,23,24		
		Conducta	25,26,27		
VARIABLE 2: Desarrollo Organizacional Según Burke (1994) informa que “El desarrollo Organizacional es un proceso de cambio en la cultura de una organización, mediante la utilización de la ciencia de la conducta, la investigación y la teoría.”(p.32)	Cambio	Creencias	01,02,03.	Bueno(77-100) Regular(53-76) Malo(28-52)	Programa versión. SPSS Estadígrafos y gráficos del paquete de frecuencias
		Actitudes	04,05,06		
		Valores	07,08,09		
	Cultura	Patrón	10,11,12		
		Principio	13,14,15		
		Grupo	16,17,18		
	Conducta	Persona	19,20,21		
		Psicología	22,23,24		
		Sociología	25,26,27		



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA INTEGRADA
N° 20799 "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"
CHANCAYLLO



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 10 - HUARAL

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE
GRADU"

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Pública Integrada N° 20799 "Daniel Alcides Carrión" de Chancayllo, UGEL N° 10 de Huaral que suscribe:

HACE CONSTAR:



Que, Don Br. **JESUS FERNANDO DULANTO BENITES**, identificado con DNI N° 15976192 de la Universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado con código de matrícula 6000141477 de programa de Maestría en Administración de la Educación, ha realizado encuesta al personal docente de nuestra Institución Educativa, como parte del desarrollo de su Tesis, cuyo título es "Relaciones humanas y desarrollo organizacional de la I.E. N° 20799 Chancayllo UGEL 10 de Huaral -2016", quien aplicó los cuestionarios siguientes :

1. Relaciones humanas
2. Desarrollo organizacional

Con fecha 28 de setiembre al 08 de Noviembre del 2016

Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines que estime convenientes

Chancayllo, 13 de diciembre de 2016.



César A. Ramírez Carranza
DIRECTOR
I.E. N° 20799 "D.A.C." - CHANCAYLLO

CUESTIONARIO DE RELACIONES HUMANAS

Estimado personal de la I.E.

El presente instrumento tiene por finalidad recabar datos acerca de su percepción de las relaciones humanas, por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de maestría en administración de la educación de la universidad Cesar Vallejo, Se le pide responder a todas las proposiciones.

1) Totalmente en acuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo.

	ITEMS					
	DIMENSION 1: ACCCIONES	1	2	3	4	5
01	Considera que en su I.E. se cumple con los objetivos de los proyectos programados.					
02	Cree que las acciones positivas entre colegas consolidan las relaciones humanas.					
03	Demuestra buena actitud al surgir acontecimientos inesperados.					
04	Considera que en su I.E. debe planificarse metas para mejorar las relaciones humanas					
05	Cree que su área curricular cumple con las metas de los proyectos programados.					
06	El tiempo que permanece en la I.E. realizar acciones positivas en favor de su entidad					
07	Cree que su comunidad educativa está de acuerdo con los cambios a favor de la I.E.					
08	Cree que los directivos deben de estar sujetos a cambios de acuerdo a la realidad de su I.E.					
09	Considera que los cambios que se están dando en su I.E. son positivos					
	DIMENSION 2: ACTITUDES	1	2	3	4	5
10	Se siente predispuesto a ser evaluado en sus actitudes					
11	Se siente predispuesto a las reconciliaciones entre compañeros.					
12	Cree que la predisposición refiere a la disposición anticipada de alguna cosa.					
13	Considera que las reacciones apresuradas siempre son las más adecuadas.					
14	Cree que debemos de aceptar y tolerar las reacciones variadas de las personas.					
15	Cree aceptable las reacciones de sus colegas en reuniones diversas					
16	Considera que modalidad es el modo de ser o manifestarse una cosa.					
17	Cree que el modo de expresión asertiva beneficia las relaciones interpersonales en su I.E.					
18	Cree que la manera de actuar expresa la forma de ser de cada persona.					

	DIMENSIÓN 3: INTERACCION	1	2	3	4	5
19	Considera positiva las relaciones interpersonales entre el director y los docentes de su I.E.					
20	Valora la interacción armoniosa con todos los trabajadores de su I.E.					
21	Considera que las relaciones con sus compañeros de áreas curriculares son buenas.					
22	Cree que las personas debemos saber aceptar críticas constructivas.					
23	En su I.E. sus colegas son personas que practican los valores básicos					
24	Cree que todas las personas tenemos diferentes punto de vista, por ello, debemos respetarnos.					
25	Considera que las conductas apropiadas de los directivos benefician el clima de la I.E.					
26	Cree que las conductas ejemplares de los docentes benefician la imagen de la I.E.					
27	Cree que la conducta ejemplar del docente influye positivamente en la formación del educando					

CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estimado personal de la I.E.

El presente instrumento tiene por finalidad recabar datos acerca de su percepción de las relaciones humanas, por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de maestría en administración de la educación de la universidad Cesar Vallejo, Se le pide responder a todas las proposiciones.

- 1) Totalmente en acuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo.

	ITEMS					
	DIMENSION 1: CAMBIO	1	2	3	4	5
01	Considera que las creencias son respetadas en su I.E.					
02	Considera que en su I.E. la búsqueda planificada del cambio es constante.					
03	Le es fácil adaptarse a los cambios que se están generando en su I.E.					
04	Demuestra buena actitud al surgir acontecimientos inesperados.					
05	Participa en los cambios generados en su I.E.					
06	Acepta alcances y sugerencias para el cambio planificado.					
07	Considera que los docentes deben adoptar sólidos valores morales y éticos.					
08	Considera redefinir sus valores para mejorar en su I.E.					
09	Cree que el primer valor institucional debe de ser la calidad de los servicios educativos.					
	DIMENSION 2: CULTURA	1	2	3	4	5
10	Considera que la cultura organizacional de su I.E. está basada en patrones de aprendizaje.					
11	Percibe ser guiado correctamente por la dirección de su I.E.					
12	Está de acuerdo con las fechas cívicas programadas en su I.E.					
13	Considera que los principios son conjuntos de valores que rigen en una persona o grupo.					
14	Considera que los principios básicos de un grupo son parte de una cultura.					
15	Cree que la cultura religiosa es un fundamento relativo en su I.E.					
16	Considera que formar grupos de trabajo docente fortalece a la I.E.					
17	Considera que todos debemos de participar en las actividades formadas por la I.E.					
18	Mantiene reglas específicas para formar grupos de trabajo con sus estudiantes.					

	DIMENSIÓN 3: CONDUCTA	1	2	3	4	5
19	Cree que las personas son el capital humano más importante en una organización.					
20	En su I.E. cada persona es valorada según su desempeño laboral.					
21	Considera que las personas de su comunidad educativa están en proceso de cambio.					
22	Cree que el servicio psicológico es imprescindible en el desarrollo de las I.E.					
23	Cree que la psicología debe de estar presente desde la infancia en su I.E.					
24	Considera que la psicología sirve de apoyo en el área de tutoría de su I.E.					
25	Cree que el conocimiento de la sociología ayuda a conocer y comprender la cultura de su I.E.					
26	Cree que la sociología ayuda en los procesos de cambio y/o evolución de cultura de su I.E.					
27	Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ; Relaciones Humanas

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Fase de Adquisición								
1	Demuestra interés por nuevo tema.	x		x		x		
2	Sigue indicaciones de la docente.	x		x		x		
3	Formula preguntas en relación al tema tratado.	x		x		x		
4	Participa activamente.	x		x		x		
5	Presta atención a las explicaciones	x		x		x		
6	Demuestra curiosidad en la parte práctica.	x		x		x		
7	Muestra iniciativa e interés en los trabajos.	x		x		x		
8	Participa activamente en los trabajos en grupo.	x		x		x		
9	Tolera y acepta distinta opiniones de sus compañeros.	x		x		x		
10	Respetar normas en la realización de trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 ; Fase de Retención								
11	Genera y registra datos con claridad	x		x		x		
12	Complementa información con otras fuentes	x		x		x		
13	Da razón de información de nuevo conocimiento.	x		x		x		
14	Analiza datos o información.	x		x		x		
15	Hace frente a situaciones nuevas.	x		x		x		
16	Demuestra interés por comprobar conjeturas de evidencias.	x		x		x		
17	Se interesa por conocer e identificar las diversas características de su entorno.	x		x		x		
18	Se interesa en las producciones de sus compañeros.	x		x		x		
19	Demuestra perseverancia y motivación al hacer trabajos prácticos.	x		x		x		
20	Desarrolla con agrado trabajos prácticos	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 ; Fase de .Desempeño								
21	Socializa sus productos	x		x		x		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima , 15 de Agosto del 2016



Dra. Bertha Silva Narvaste
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ; Desarrollo Organizacional

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Fase de Adquisición							
1	Demuestra interés por nuevo tema.	x		x		x		
2	Sigue indicaciones de la docente.	x		x		x		
3	Formula preguntas en relación al tema tratado.	x		x		x		
4	Participa activamente.	x		x		x		
5	Presta atención a las explicaciones	x		x		x		
6	Demuestra curiosidad en la parte práctica.	x		x		x		
7	Muestra iniciativa e interés en los trabajos.	x		x		x		
8	Participa activamente en los trabajos en grupo.	x		x		x		
9	Tolera y acepta distinta opiniones de sus compañeros.	x		x		x		
10	Respeto normas en la realización de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 ; Fase de Retención	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Genera y registra datos con claridad	x		x		x		
12	Complementa información con otras fuentes	x		x		x		
13	Da razón de información de nuevo conocimiento.	x		x		x		
14	Analiza datos o información.	x		x		x		
15	Hace frente a situaciones nuevas.	x		x		x		
16	Demuestra interés por comprobar conjeturas de evidencias.	x		x		x		
17	Se interesa por conocer e identificar las diversas características de su entorno.	x		x		x		
18	Se interesa en las producciones de sus compañeros.	x		x		x		
19	Demuestra perseverancia y motivación al hacer trabajos prácticos.	x		x		x		
20	Desarrolla con agrado trabajos prácticos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 ; Fase de Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Socializa sus productos	x		x		x		
22	Presenta argumentos ante diversas situaciones de conflicto.	x		x		x		
23	Toma posición crítica frente a situaciones.	x		x		x		
24	Propone alternativas de solución frente a problemas.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ; Desarrollo Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Fase de Adquisición								
1	Demuestra interés por nuevo tema.	x		x		x		
2	Sigue indicaciones de la docente.	x		x		x		
3	Formula preguntas en relación al tema tratado.	x		x		x		
4	Participa activamente.	x		x		x		
5	Presta atención a las explicaciones	x		x		x		
6	Demuestra curiosidad en la parte práctica.	x		x		x		
7	Muestra iniciativa e interés en los trabajos.	x		x		x		
8	Participa activamente en los trabajos en grupo.	x		x		x		
9	Tolera y acepta distinta opiniones de sus compañeros.	x		x		x		
10	Respeto normas en la realización de trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 ; Fase de Retención								
11	Genera y registra datos con claridad	x		x		x		
12	Complementa información con otras fuentes	x		x		x		
13	Da razón de información de nuevo conocimiento.	x		x		x		
14	Analiza datos o información.	x		x		x		
15	Hace frente a situaciones nuevas.	x		x		x		
16	Demuestra interés por comprobar conjeturas de evidencias.	x		x		x		
17	Se interesa por conocer e identificar las diversas características de su entorno.	x		x		x		
18	Se interesa en las producciones de sus compañeros.	x		x		x		
19	Demuestra perseverancia y motivación al hacer trabajos prácticos.	x		x		x		
20	Desarrolla con agrado trabajos prácticos	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 ; Fase de .Desempeño								
21	Socializa sus productos	x		x		x		
22	Presenta argumentos ante diversas situaciones de conflicto.	x		x		x		
23	Toma posición crítica frente a situaciones.	x		x		x		
24	Propone alternativas de solución frente a problemas.	x		x		x		

ANEXO: BASE DE DATOS
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	:CAMBIO										CULTURA										CONDUCTA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST
1	3	3	4	5	3	3	3	4	4	32	5	4	4	2	2	2	2	2	2	25	5	4	4	2	2	3	3	3	3	29
2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	35	3	4	4	2	2	2	2	2	4	25	3	4	4	3	2	3	3	3	4	29
3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	33	4	3	3	2	4	4	4	4	5	33	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36
4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	32	5	4	4	4	2	2	2	2	5	30	5	4	4	4	3	3	3	3	5	34
5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	34	4	3	3	2	5	5	5	5	2	34	4	3	4	3	5	5	5	5	3	37
6	5	3	3	4	5	3	3	3	3	32	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
7	5	5	4	3	3	3	3	5	4	35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	3	4	5	5	4	5	5	4	4	39	4	3	3	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
9	4	3	3	5	3	5	5	4	3	35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	3	4	5	4	4	3	3	3	4	33	3	3	3	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	5	3	3	5	4	4	4	4	5	37	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41
12	4	3	4	3	3	5	5	3	3	33	3	5	5	4	5	5	5	5	4	41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
13	3	4	5	4	4	4	3	4	5	36	4	3	3	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
15	3	3	4	4	3	3	4	5	4	33	5	3	3	4	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
16	3	4	4	5	5	4	3	5	4	37	5	3	3	5	4	4	4	4	5	37	5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
17	5	4	4	3	4	5	4	4	3	36	3	4	4	4	5	5	5	5	4	39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
18	5	3	4	5	4	5	3	4	5	38	4	3	3	5	4	4	4	4	5	36	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
19	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	3	4	5	4	4	5	4	3	37	3	5	4	5	3	3	3	3	4	33	3	5	4	5	3	4	4	4	4	36
21	3	4	3	3	3	3	5	3	4	31	5	4	3	3	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
22	4	4	5	3	4	4	3	3	4	34	3	4	4	5	2	2	2	2	5	29	3	4	4	5	3	3	3	3	5	33

23	5	3	3	5	3	4	4	5	3	35	4	3	3	2	2	2	2	2	5	25	4	3	3	3	3	3	2	2	5	28
24	4	5	4	3	5	4	5	4	3	37	3	3	4	2	2	2	2	2	5	25	3	3	4	2	2	2	2	2	5	28
25	4	3	3	4	5	3	3	4	4	33	4	4	5	2	2	2	2	2	5	28	4	4	5	3	3	3	3	2	5	32
26	3	4	5	3	3	4	4	3	3	32	3	3	3	2	5	5	5	5	5	36	3	4	4	3	5	5	5	5	5	39
27	4	4	5	3	4	3	4	4	3	34	4	3	5	5	2	2	5	2	5	33	4	3	5	5	2	3	5	3	5	36
28	5	3	3	4	5	3	3	3	4	33	5	5	3	5	2	2	2	2	4	30	5	5	4	5	3	3	3	3	4	35
29	5	5	4	3	3	5	4	4	4	37	3	4	3	5	4	2	2	2	5	30	4	4	4	5	4	3	3	3	5	35
30	3	4	5	5	4	5	3	3	3	35	5	4	5	5	2	4	2	4	5	36	5	4	5	5	3	4	3	5	5	39
31	5	3	4	4	3	3	3	5	4	34	3	3	3	4	5	2	4	2	3	29	4	4	4	4	5	3	4	2	3	33
32	4	5	3	3	4	5	5	5	3	37	3	4	4	4	5	5	2	5	5	37	4	5	5	5	5	5	3	5	5	42
33	4	3	4	3	3	3	5	4	4	33	5	3	3	4	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
34	4	4	5	5	3	4	3	4	4	36	3	5	3	4	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
35	4	4	3	4	5	5	4	3	3	35	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	4	3	5	4	5	3	5	4	4	37	3	3	3	4	5	5	5	5	4	37	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
37	3	5	3	3	3	4	3	3	3	30	4	3	4	5	4	5	5	5	4	39	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
38	5	4	3	4	4	4	4	3	4	35	3	5	4	5	5	4	5	4	4	39	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
39	3	3	5	3	5	3	4	5	3	34	5	3	3	5	5	5	4	5	4	39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
40	4	4	3	5	4	5	3	4	4	36	4	3	4	5	4	5	5	5	4	39	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
41	3	4	4	5	4	4	4	4	5	37	3	5	3	5	5	4	5	4	4	38	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41
42	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	4	5	4	5	4	5	4	38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
43	5	4	3	4	4	4	3	4	5	36	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	3	3	4	5	5	4	5	3	3	35	3	3	3	5	4	5	4	5	4	36	3	3	3	5	5	5	5	5	5	39
45	4	3	3	3	5	3	5	4	3	33	4	3	5	5	5	4	5	4	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
46	5	4	5	4	3	4	3	3	5	36	3	4	3	5	3	5	4	5	4	36	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
47	3	4	5	3	4	3	4	5	3	34	3	3	3	3	5	3	5	3	5	33	4	4	4	4	5	3	5	3	5	37
48	5	3	4	4	3	3	5	5	4	36	4	5	5	4	2	5	3	5	5	38	5	5	5	5	3	5	4	5	5	42
49	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	4	5	3	4	2	2	5	2	5	32	4	5	4	4	2	3	5	3	5	35
50	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	3	4	4	4	2	2	2	2	5	28	4	4	4	4	3	3	3	2	5	32

51	3	4	3	3	4	3	4	3	4	31	4	4	3	4	2	2	2	2	5	28	4	4	4	4	3	3	3	3	5	33
52	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33	3	3	3	4	5	2	2	2	5	29	3	4	4	4	5	3	3	3	5	34
53	3	4	3	3	3	3	4	3	5	31	4	3	4	5	2	5	2	5	5	35	4	4	4	5	3	5	3	5	5	38
54	4	4	5	3	4	4	3	3	5	35	4	4	3	5	2	2	5	2	5	32	4	4	4	5	3	3	5	3	5	36
55	5	3	3	5	3	4	3	5	4	35	4	3	4	5	2	2	2	2	5	29	4	3	4	5	3	3	3	2	5	32
56	4	5	4	3	5	3	5	4	4	37	4	5	4	5	4	2	2	2	5	33	5	5	4	5	4	3	3	3	5	37
57	4	3	3	4	5	5	5	4	3	36	3	3	3	5	2	4	2	4	5	31	4	3	4	5	3	4	3	4	5	35
58	3	4	5	3	3	3	3	3	3	30	5	4	4	5	5	2	4	2	5	36	5	5	5	5	5	3	4	3	5	40
59	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36	4	5	3	4	5	5	2	5	5	38	4	5	4	5	5	5	3	5	5	41
60	5	3	3	4	5	4	5	3	3	35	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
61	5	5	4	3	3	3	3	4	3	33	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	3	4	5	5	4	5	4	3	5	38	4	3	3	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
63	4	3	3	5	3	3	4	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	3	4	5	4	4	4	3	5	3	35	3	5	3	5	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	5	4	3	5	5	4	5	4	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
66	4	3	4	3	3	4	3	4	4	32	3	4	5	4	5	5	4	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
67	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	4	3	3	4	4	5	5	5	5	38	4	4	3	5	5	5	5	5	5	41
68	3	4	4	4	4	3	5	4	4	35	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
69	4	3	3	3	3	4	5	3	3	31	4	3	3	5	4	5	4	5	5	38	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41
70	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	4	5	4	5	4	5	38	5	5	3	4	5	4	5	5	5	41
71	4	3	3	3	3	3	4	5	4	32	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	3	4	4	4	4	5	5	4	4	37	4	3	3	4	5	4	5	4	5	37	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41
73	4	3	3	3	3	5	3	4	3	31	4	5	4	5	3	5	4	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
74	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30	3	3	4	4	5	3	5	3	5	35	3	4	4	4	5	4	5	4	5	38
75	3	4	5	5	5	5	4	4	3	38	4	5	3	5	2	5	3	5	5	37	5	5	4	5	3	5	4	5	5	41
76	5	4	3	4	5	3	3	3	4	34	3	3	4	4	2	2	5	2	5	30	4	4	4	4	2	2	5	3	5	33
77	5	3	5	4	3	4	4	4	4	36	5	3	3	5	2	2	2	2	5	29	5	3	3	5	3	3	3	3	5	33
78	3	4	3	3	4	5	3	3	3	31	3	5	4	4	2	2	2	2	5	29	4	5	5	5	2	2	2	2	5	32

79	5	3	3	4	5	4	3	5	5	37	4	3	5	4	5	2	2	2	5	32	4	4	5	5	5	3	3	3	5	37
80	3	4	5	3	4	4	5	5	3	36	3	4	3	4	2	5	2	5	5	33	4	5	4	4	3	5	3	5	5	38
81	4	4	3	5	4	3	5	4	4	36	5	3	5	4	2	5	5	5	5	39	5	4	5	5	3	5	5	5	5	42
82	5	3	4	5	3	4	3	4	4	35	5	3	3	4	2	5	5	5	4	36	5	4	4	5	3	5	5	5	4	40
83	3	4	3	3	4	5	4	3	3	32	3	5	3	4	4	5	5	5	4	38	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
84	4	3	4	3	4	4	5	4	5	36	4	3	5	4	2	5	5	4	4	36	5	4	5	5	3	5	5	5	4	41
85	4	4	3	5	3	4	3	3	3	32	3	4	3	4	5	4	4	4	4	35	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
86	3	3	5	3	4	3	4	3	4	32	5	3	4	4	5	4	4	5	4	38	5	3	4	4	5	5	5	5	5	41
87	5	4	4	3	3	4	4	5	4	36	5	3	3	5	5	5	5	5	4	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
88	4	5	3	5	5	5	3	4	3	37	3	4	3	5	5	5	5	4	3	37	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
89	4	3	4	3	5	5	4	4	5	37	4	3	4	5	5	4	4	4	2	35	4	4	4	5	5	4	5	4	3	38
90	3	4	5	3	3	3	3	3	4	31	5	5	3	5	5	4	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
91	5	3	3	4	4	4	3	4	3	33	3	5	5	5	4	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
92	4	5	4	3	3	3	5	3	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
93	3	4	5	5	5	4	5	4	4	39	3	4	4	2	5	5	5	5	5	38	4	5	5	3	5	5	5	5	5	42
94	4	3	3	5	5	4	3	3	3	33	4	3	5	5	4	5	5	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
95	4	4	5	4	3	4	4	5	3	36	3	3	4	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
96	3	4	3	4	4	4	5	5	4	36	3	4	5	5	4	5	5	4	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
97	3	5	4	5	5	4	3	5	3	37	4	3	4	5	5	4	4	4	5	38	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
98	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
99	3	4	3	4	5	4	4	5	3	35	4	3	5	5	5	4	4	5	5	40	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
100	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	4	4	4	5	3	5	5	5	5	40	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43

BASE DE DATOS: RELACIONES HUMANAS

ACCIONES										ACTITUDES										INTERACCION										TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24	25	26	27		
2	3	5	5	5	2	5	2	5	34	2	5	5	3	4	3	2	2	2	28	3	4	2	4	5	4	3	3	3	31	93
5	5	3	4	4	2	2	5	3	33	3	5	5	3	2	4	3	2	2	29	3	4	3	2	2	3	3	3	4	27	89
4	2	4	5	2	5	5	4	5	36	4	2	2	3	3	3	4	4	5	30	3	5	3	5	5	5	5	5	5	41	107
2	3	4	5	5	3	5	3	3	33	4	4	5	5	3	5	2	5	5	38	4	5	5	2	5	3	2	2	5	33	104
5	5	3	2	5	3	3	4	3	33	5	5	4	2	3	4	4	5	3	35	2	3	3	5	5	4	2	2	5	31	99
2	2	3	3	3	4	2	5	4	28	5	5	4	5	5	3	5	5	5	42	2	2	3	3	2	3	4	4	2	25	95
2	2	3	3	3	4	3	2	2	24	2	3	3	4	2	2	5	2	5	28	5	5	5	3	5	5	5	5	3	41	93
4	5	5	4	3	5	3	3	5	37	5	5	5	2	3	3	2	3	3	31	5	5	2	3	4	2	4	4	4	33	101
5	4	2	3	4	5	5	5	2	35	5	3	3	2	3	3	3	4	2	28	5	3	5	5	3	5	3	3	4	36	99
4	3	5	5	3	3	3	2	5	33	5	3	3	5	5	3	3	5	4	36	3	3	5	3	3	2	5	5	5	34	103
5	5	5	5	2	2	3	2	3	32	3	3	5	3	3	5	5	5	2	34	5	5	2	3	3	5	5	5	2	35	101
2	5	3	4	5	5	5	5	3	37	5	5	2	4	3	5	4	2	3	33	5	2	5	3	5	4	4	4	5	37	107
3	3	3	5	5	4	3	4	3	33	4	2	3	5	3	2	3	5	5	32	5	3	3	3	5	5	3	3	3	33	98
4	2	5	5	4	3	5	4	5	37	3	5	5	2	5	3	3	4	3	33	3	3	5	5	4	3	3	2	3	31	101
4	3	2	2	3	3	4	4	2	27	2	2	3	2	3	5	3	2	3	25	4	5	3	3	5	5	5	5	5	40	92
5	2	5	5	5	5	3	5	3	38	3	5	4	5	5	5	5	5	5	42	5	2	5	3	4	4	5	5	3	36	116
2	3	5	5	5	2	5	2	3	32	4	4	5	5	3	5	2	2	3	33	5	5	3	5	3	2	5	4	2	34	99
5	5	3	3	4	3	3	3	3	32	5	5	5	2	3	4	4	2	2	32	5	5	3	2	5	3	5	3	5	36	100
2	2	3	3	3	4	2	4	4	27	5	5	4	5	5	3	5	5	5	42	2	2	3	3	3	5	2	5	5	30	99
2	2	3	3	3	4	3	2	2	24	2	3	3	4	2	2	5	2	5	28	5	5	5	3	4	2	3	5	3	35	87
4	5	5	4	4	5	2	2	5	36	5	5	5	2	3	3	2	3	3	31	5	5	2	3	4	4	2	4	5	34	101
5	5	2	3	5	5	5	5	2	37	5	3	3	2	3	3	3	2	5	29	5	5	5	3	4	2	3	3	3	33	99
4	3	5	5	3	3	3	4	5	35	5	3	3	5	5	4	3	4	3	35	5	5	2	3	4	4	4	2	2	31	101
5	5	5	5	2	2	3	3	3	33	2	3	4	3	3	5	5	5	2	32	5	3	5	5	2	5	5	4	3	37	102
2	5	3	4	5	5	5	4	3	36	5	5	2	5	3	4	4	4	3	35	3	3	5	2	2	5	5	5	2	32	103
2	3	5	5	5	3	3	5	5	36	2	5	5	3	5	3	2	5	3	33	5	5	2	3	3	2	5	5	5	35	104
5	5	3	5	3	2	2	2	3	30	3	5	5	4	2	5	3	5	5	37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	93

4	2	4	5	2	5	5	4	5	36	4	2	2	3	3	3	4	3	3	27	3	3	5	5	4	4	2	5	3	34	97
2	3	4	5	5	3	5	4	3	34	4	4	5	5	3	5	2	2	3	33	3	5	4	3	5	5	5	5	5	40	107
5	5	4	2	4	3	3	2	3	31	5	5	5	2	3	4	5	5	5	39	5	2	5	3	4	4	4	4	2	33	103
2	3	4	5	5	3	5	2	3	32	4	4	5	5	3	5	2	4	2	34	2	3	4	3	2	3	3	3	5	28	94
5	5	3	3	4	3	3	5	3	34	5	5	5	2	3	4	4	3	5	36	5	5	2	5	3	3	3	2	5	33	103
2	2	3	3	3	4	2	4	4	27	5	5	3	5	5	2	5	4	5	39	2	3	2	3	5	3	4	4	2	28	94
2	2	3	3	3	4	3	3	2	25	2	3	3	4	2	2	5	4	2	27	5	3	5	5	5	5	2	5	2	37	89
4	5	5	4	3	5	3	4	5	38	5	5	5	2	3	3	2	2	2	29	5	5	3	2	5	3	5	4	5	37	104
5	4	3	3	4	5	5	5	3	37	5	3	3	2	3	3	3	5	5	32	2	2	3	3	3	4	2	3	2	24	93
4	4	5	5	2	3	3	2	5	33	5	3	3	5	5	3	4	3	5	36	5	5	5	3	5	2	5	5	5	40	109
5	5	5	4	3	2	3	3	3	33	2	3	5	3	3	5	5	3	3	32	5	5	2	3	4	4	2	5	5	35	100
2	5	3	4	4	5	5	5	3	36	5	5	2	4	3	4	4	4	2	34	5	3	5	5	2	5	3	5	3	36	106
3	3	3	5	5	4	2	2	4	31	4	2	3	4	3	2	3	4	3	28	3	3	4	2	2	5	2	3	5	29	88
4	3	4	5	4	3	5	2	4	34	3	5	5	3	5	3	3	4	5	36	5	2	2	4	3	3	3	2	3	27	97
4	3	2	2	3	3	4	2	2	25	2	2	3	2	3	5	3	2	3	25	5	2	2	3	3	3	4	5	2	29	79
5	2	5	5	5	5	2	5	4	38	4	5	3	5	5	5	5	5	5	42	2	4	5	5	3	3	5	5	3	35	115
5	5	3	4	3	2	2	4	3	32	3	5	5	3	2	5	3	5	3	34	5	5	5	2	3	4	5	5	2	36	102
4	2	3	5	2	5	5	4	5	36	4	2	2	3	3	3	4	3	3	27	4	4	3	5	5	3	5	4	5	38	101
3	3	4	5	5	2	5	4	3	34	4	4	5	5	3	5	2	2	4	34	3	5	5	5	5	2	3	5	4	37	105
5	5	3	3	4	3	3	5	3	34	5	5	5	2	3	4	4	3	2	33	3	2	5	3	4	4	2	5	3	31	98
2	2	3	3	3	4	2	2	4	25	5	5	3	5	5	3	5	3	5	39	5	3	3	3	5	5	5	5	5	39	103
2	2	3	3	3	4	3	3	2	25	2	3	3	5	2	2	5	5	2	29	3	4	2	4	5	4	5	3	2	32	86
5	5	5	3	3	5	3	4	5	38	5	5	5	2	3	3	2	3	5	33	3	4	3	2	2	3	3	2	5	27	98
5	5	2	3	4	4	3	2	3	31	3	5	4	3	3	3	3	3	3	30	5	5	2	5	5	5	3	4	5	39	100
4	5	5	3	4	3	4	2	2	32	4	5	3	5	2	4	5	5	3	36	2	2	3	4	5	5	5	5	2	33	101
5	4	3	3	4	4	4	5	3	35	2	2	3	4	3	2	4	2	3	25	3	5	5	3	2	5	2	4	2	31	91
4	4	5	5	3	5	5	5	2	38	5	5	4	5	2	5	3	5	5	39	5	3	3	5	5	3	5	4	5	38	115
3	3	4	2	2	5	2	3	3	27	4	5	4	5	5	2	2	5	2	34	3	2	3	3	2	4	2	5	5	29	90
5	4	2	4	3	2	5	5	5	35	3	2	2	3	3	5	5	2	3	28	3	5	5	4	5	5	4	5	3	39	102
3	3	2	3	3	3	2	5	2	26	3	3	2	2	3	3	3	5	3	27	5	2	3	5	2	5	5	4	2	33	86
3	4	5	5	3	3	2	2	2	29	3	3	5	5	5	3	3	3	3	33	4	2	2	3	3	5	4	3	3	29	91

3	4	3	3	5	5	5	3	5	36	5	4	5	5	2	3	5	2	5	36	3	5	5	5	5	2	5	3	2	35	107
5	2	5	3	4	4	5	5	4	37	2	3	5	3	5	5	2	3	2	30	3	2	5	3	4	4	4	4	3	32	99
2	3	4	3	2	3	4	2	3	26	5	5	2	4	3	2	5	2	5	33	4	3	3	3	5	5	2	5	5	35	94
5	5	3	5	3	3	5	2	5	36	5	5	2	2	4	3	5	5	2	33	3	2	5	3	4	4	4	4	4	33	102
2	3	2	3	5	3	2	5	5	30	3	4	5	5	5	5	5	3	5	40	3	3	4	4	5	5	5	4	5	38	108
5	3	5	5	5	5	2	4	3	37	5	5	5	2	3	5	4	3	3	35	4	4	2	4	5	4	3	5	3	34	106
5	5	3	2	5	3	3	3	3	32	5	5	5	2	3	4	4	5	4	37	2	4	3	2	2	3	5	5	5	31	100
2	2	3	3	3	4	2	4	4	27	5	5	4	5	5	2	5	5	5	41	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41	109
2	2	3	3	3	4	3	5	2	27	2	3	3	4	2	2	5	2	3	26	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37	90
5	5	5	2	4	5	2	2	5	35	5	5	5	2	3	3	2	5	5	35	2	4	4	2	3	4	4	2	2	27	97
5	5	2	3	4	4	3	3	3	32	3	5	4	3	3	3	3	2	2	28	3	2	4	2	5	5	4	5	3	33	93
5	5	5	5	4	2	4	4	2	36	4	5	4	4	2	4	4	5	5	37	2	5	2	5	3	2	3	5	5	32	105
5	5	2	3	4	4	4	2	3	32	2	2	3	4	3	2	4	4	5	29	5	3	2	5	2	5	2	5	3	32	93
5	3	5	5	3	5	5	2	3	36	5	5	4	5	2	5	3	5	5	39	3	5	4	4	3	3	5	3	5	35	110
3	3	4	2	2	5	2	5	3	29	4	5	5	5	5	2	2	5	5	38	5	3	5	2	5	2	5	5	4	36	103
5	5	3	2	5	3	3	4	3	33	5	5	5	2	3	4	4	2	3	33	2	2	5	4	4	3	3	5	3	31	97
2	2	3	3	3	4	2	3	4	26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	3	3	2	5	5	2	2	5	5	32	101
2	2	3	3	3	4	3	4	2	26	2	3	3	4	2	2	5	5	3	29	3	3	3	5	2	3	3	3	2	27	82
4	5	5	4	4	5	2	5	5	39	5	5	5	2	3	3	3	5	3	34	5	4	3	3	3	3	2	4	5	32	105
5	5	2	4	4	5	5	2	2	34	5	3	3	2	3	3	3	2	3	27	3	5	5	5	2	4	2	3	3	32	93
5	3	5	5	2	3	3	3	5	34	5	5	3	5	5	3	4	5	5	40	3	4	4	4	4	2	5	2	5	33	107
5	5	5	5	2	2	3	4	3	34	2	3	5	3	3	5	5	2	5	33	5	3	2	5	2	5	4	4	2	32	99
2	5	3	4	4	5	5	2	4	34	5	5	2	5	3	4	5	5	2	36	3	4	2	5	5	2	2	5	3	31	101
3	3	5	5	5	2	3	2	5	33	2	5	5	3	5	3	2	3	5	33	3	4	3	2	2	5	5	5	5	34	100
5	5	3	4	3	2	3	5	3	33	3	5	5	3	2	5	3	3	3	32	4	5	3	5	5	3	2	3	2	32	97
5	2	3	5	2	5	5	5	5	37	4	2	2	3	3	3	5	5	3	30	2	2	3	4	5	3	2	5	3	29	96
2	3	5	5	5	2	5	3	3	33	4	4	5	5	3	5	2	2	3	33	3	5	5	3	3	5	5	5	5	39	105
5	5	3	2	4	3	3	5	3	33	5	5	5	2	3	4	5	5	5	39	5	3	3	5	5	3	5	5	5	39	111
2	3	5	5	5	2	5	5	3	35	4	4	5	5	3	5	2	4	2	34	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26	95
5	5	3	2	5	3	3	2	3	31	5	5	5	2	3	4	4	2	3	33	3	5	5	3	5	2	5	5	5	38	102
2	2	3	3	3	4	2	3	4	26	5	5	3	5	5	3	5	5	4	40	5	2	3	5	3	3	2	3	5	31	97

2	2	3	3	3	4	3	4	2	26	2	3	3	4	2	2	5	3	3	27	4	2	2	3	3	4	3	2	3	26	79
2	5	3	4	4	5	5	3	3	34	5	5	2	5	3	4	4	2	4	34	3	2	2	2	3	4	4	4	2	26	94
5	2	5	3	4	4	5	2	5	35	2	3	5	3	5	5	2	3	2	30	3	3	3	5	3	5	5	5	3	35	100
2	3	4	3	2	3	4	5	3	29	5	5	2	3	3	2	5	5	5	35	2	3	4	5	5	5	5	4	2	33	97
5	5	2	5	3	3	5	5	5	38	5	5	2	2	3	3	5	5	5	35	4	3	5	5	5	3	2	3	3	33	106
2	3	2	3	5	3	2	3	5	28	3	4	4	5	5	5	5	5	3	39	3	5	5	5	3	3	5	5	5	39	106
5	3	5	5	5	5	2	4	3	37	5	5	4	2	3	5	5	5	5	39	2	2	2	3	3	3	2	5	2	24	100
5	5	3	2	5	3	3	5	3	34	5	5	5	2	3	4	4	2	5	35	4	3	5	5	2	5	2	4	2	32	101
2	2	3	3	3	4	2	2	4	25	5	5	3	5	5	3	5	3	3	37	4	4	2	3	4	3	4	3	5	32	94
2	2	3	3	3	4	3	3	2	25	2	3	3	4	2	2	5	3	3	27	4	3	5	5	2	5	5	5	4	38	90
5	5	5	3	3	5	2	5	5	38	5	5	5	2	3	3	2	2	4	31	3	5	5	2	3	5	4	4	3	34	103

ARTICULO CIENTIFICO



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional de la I.E., N°
20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral – 2016”**

AUTOR:

Br. Jesus Fernando Dulanto Benites

CORREO ELECTRONICO:

Samiceleste2016@gmail.com

**Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima**

PERÚ -2016

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional en la I.E. N° 20799, de Chancayllo, Ugel N° 10 Huaral. La metodología: de enfoque cuantitativo y el tipo de investigación fue básica o sustantiva y no experimental. La técnica elegida fue la encuesta y el instrumento fueron los cuestionarios, realizando encuesta a las 100 personas que laboran en la I.E.. Para el análisis estadísticos se aplicó el Rho de Spearman, se concluye que existe una relación moderada entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional de la I.E., N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral porque $r = 0,489$ y $p = 0.000$

PALABRAS CLAVES: relaciones humanas, desarrollo organizacional, acciones, interacción, actitud, cambio, cultura y conducta

ABSTRACT

The present study had as objective determine the relationship that exists between them relations human and the development organizational in it I.E. N ° 20799, of Chancayllo, Ugel N ° 10 Huaral. Methodology: quantitative approach and the type of research was basic or substantive and non-experimental. The chosen technique was the survey instrument were the questionnaires, conducting survey 100 people working in the I.E. For the analysis statistical is applied the Rho of Spearman, is concluded that there is a relationship moderate between them relations human and the development organizational of the I.E., N ° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral because $r = 0,489$ and $p = 0.000$

KEYWORDS: Human Relations, Organizational Development, Actions, Interaction, Attitude, Change, Culture and Behavior

INTRODUCCIÓN

El presente estudio “Relaciones humanas y desarrollo organizacional de la I.E. N° 20799, Ugel 10 Huaral- 2016” la problemática, se buscó determinar la relación que existe entre las variables, fue de gran importancia porque permitió conocer el aporte para las entidades educativas, en lo referente a las relaciones

humanas, entendida como las acciones y actitudes que evolucionan a partir de los contactos entre personas y grupos, cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas, las cuales van a influenciar en el desarrollo organizacional de la I.E. La población estudiada fue de 100 personas y los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios para medir las relaciones humanas y otra para el Desarrollo Organizacional,

Se ha revisado más de 5 antecedentes internacionales, y antecedentes nacionales que dan testimonios en estudios correlacionales o experimentales o cuasi experimentales de que guardan relación las variables en estudio, que influyen significativamente. Cumplió con el objetivo que fue: Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional I.E., N° 20799, UGEL 10, Huaral – 2016.

La justificación teórica del presente trabajo es importante porque, los trabajos de investigación relacionados con las variables de estudio, aun no se han realizado en la Ugel 10 de la provincia de Huaral, el resultado y la búsqueda de información de distintas fuentes documentales, y la consulta de investigaciones precedentes brindaron el fundamento a nuestro estudio y determinar la relación entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional

Los resultados y conclusiones de la presente investigación han permitido mejorar las relaciones humanas, mejorar el desarrollo organizacional, lo cual ha permitido ver a la entidad educativa dar avances académicos, así mismo en lo social y una mejora en el desarrollo organizacional con el equipamiento y capacitación en cada área con personal comprometido.

Antecedentes Internacionales

Valbuena (2010) indico en su investigación titulada: Comunicación del gerente educativo y relaciones interpersonales de los docentes de educación media basica general, realizada en la Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo-Venezuela; el objetivo fue, determinar la relación entre comunicación del gerente educativo y relaciones interpersonales de la educacion media general, realizando

el trabajo con cuestionario dirigido a directivos y docentes, concluye manifestando que se debe poner técnicas de comunicación adecuadas, para ajustarla a las situaciones que se dan cada día y mantener una comunicación asertiva con todos los docentes para lograr un ambiente armonico. En la presente investigación se demuestra que la comunicación asertiva es necesaria para el desarrollo de la organización educativa, es decir esta comunicación ayuda a tener mejores relaciones humanas

Antecedentes Nacionales

Uno de los antecedentes, Montero (2014) indican en su investigación, Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, cuyo objetivo es establecer la relación entre la comunicación interna y la gestión organizacional, de la institución educativa, con una investigación no experimental de tipo correlacional, se emplearon encuesta y cuestionario para la recolección de datos. Concluyen; que la comunicación interna se relaciona directamente con la gestión organizacional en la institución educativa. Este trabajo de investigación demuestra una vez más que la comunicación interna entre colaboradores es determinante en la gestión del directivo, se deben enfocar en mejorar la comunicación entre su personal, para así tener una buena gestión directoral

Relaciones Humanas:

Con respecto a las Teorías; kinicki (2013) indico a la teoria de las relaciones humanas, “como relaciones humanas a los contactos conscientes establecidos entre individuos y grupos, entre empleados y colegas, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una seccion y aquellos de otra”(p. 45)

En cuanto al concepto de Relaciones Humanas; Chiavenato (2007) manifestó en su publicación que: Es posible señalar que las personas son diferentes en su manera de comportarse y en sus acciones, las cuales se van a diferenciar y en algunas veces van a influenciar su manera de ser en las relaciones a diaria que se tiene con otras personas.

Respecto a Relaciones Humanas existe dimensiones por diversos autores, sin embargo, para el presente estudio, se han tomado las dimensiones de Relaciones Humanas propuestas por Chiavenato (2007), las cuales son: Acciones, Actitudes, Interacción.

Desarrollo Organizacional

Con respecto a las Teorias; Gallego, Woolfolk y Bañuelos (2013) nos dicen; es una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo

En cuanto al concepto de desarrollo organizacional, según Burke (2008) informa que “El desarrollo Organizacional es un proceso de cambio en la cultura de una organización, mediante la utilización de la ciencia de la conducta, la investigación y la teoría.”(p.32)

Respecto a desarrollo organizacional existe dimensionado por diversos autores, sin embargo, para el presente estudio, se han tomado las dimensiones de Desarrollo Organizacional propuestas por Burke (2008), las cuales son: Cambio, cultura, Conducta.

Hipótesis General. Existe relación significativa entre las relaciones humanas y desarrollo organizacional en la I.E. N° 20799, Chancayllo, Ugel 10 Huaral-2016

METODOLOGÍA

Por el tipo de datos numéricos que analiza utiliza el método cuantitativo. La investigación aplica el método descriptivo, el estudio es de tipo básico o sustantivo y no experimental. El diseño es el no experimental de tipo transversal correlacional, que tuvo como objeto describir las relaciones entre dos o más variables de un momento determinado.

Población; estuvo integrado por las 100 personas que laboran en la I.E N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral; la muestra se considera censal pues se seleccionó de la población al considerar un numero manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1999), establece que la muestra censal es aquella donde todas las

unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra. Muestreo; la técnica muestreo es no probabilística e intencional con los sujetos disponibles para el estudio

Técnicas e instrumentos de recolección de datos; la Técnica elegida es la encuesta. El instrumento fueron los cuestionarios de encuesta, el cuestionario, que fue aplicado al personal que labora en la I.E. N° 20799, Chancayllo.

La técnica de recolección; siguiendo los procedimientos propios de la estadística, se procedió a realizar la tabulación manual representando los resultados por medio de cuadros y gráficos.

Se utilizó para procesar la información de las encuestas aplicado al personal que labora en la I.E N° 20799, Chancayllo, UGEL 10, Huaral, fue mediante el SPSS versión 22

RESULTADOS

De los resultados del análisis estadístico se infiere que las relaciones humanas está relacionada con el desarrollo organizacional porque según la correlación de Espearman tiene un valor de 0,489 representando una correlación moderada y positiva entre las variables. Es decir, a una adecuada Relaciones humanas le corresponde un nivel en proceso de Desarrollo Organizacional y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, a lo que se suma, las relaciones humanas y la relación con el cambio que tiene un valor de 0,498 representando una correlación moderada y positiva; las relaciones humanas y la cultura de los docentes que tiene un valor de 0,798 representando una correlación moderada y positiva ; y las relaciones humanas y la conducta en docentes de la I.E. tiene un valor de 0,335 representando una correlación baja y positiva entre las variables.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de la investigación guarda relacion con el estudio de Valbuena (2010) quien establece que la comunicación con el gerente y las

relaciones interpersonales, es uno de los factores mas importante dentro del clima organizacional; comparando se concluyo que existe una relacion baja entre las relaciones huamanas y el desarrollo organizacional de la I.E. N° 20799, Chancayllo ademas teniendo en cuenta las relaciones humanas y el cambio se infiere que existe relación baja, las relaciones humanas y la cultura se infiere que existe relacion alta y en las relaciones huamanas y se infiere que existe una correlación baja entre las relaciones huamanas y la conducta del desarrollo organizacional, la buena comunicación, el trabajo conjunto de todos los miembros de la comunidad educativa mejora el desarrollo organizacional de la institucion educativa, hechos que acercan al estudio de Valbuena que nos dice que se debe poner tecnicas de comunicación adecuada manteniendo una comunicación asertiva con todos los docentes.

CONCLUSIONES

Primera: Siendo los resultados de correlación $r= 0,489$ y $p= 0,000$ podemos afirmar que existe relación baja entre las variables relaciones humanas y el desarrollo organizacional en el personal de la institución educativa UGEL10,Huaral–2016

Segunda: Siendo los resultados de correlación $r= 0,498$ y $p= 0,000$ se demuestra que existe una relación baja entre las variables relaciones humanas y la dimensión cambio en el personal de la institución educativa UGEL 10, Huaral – 2016

Tercera: Siendo los resultados de correlación $r= 0,798$ y $p= 0,000$ se demuestra que existe una relación alta entre las variables relaciones humanas y la dimensión cultura en el personal de la institución educativa UGEL 10, Huaral – 2016.

Cuarta: Siendo los resultados de correlación $r= 0,335$ y $p= 0,000$ se demuestra que existe una relación baja entre las variables relaciones humanas y la dimensión conducta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula en el personal de la institución educativa UGEL 10, Huaral – 2016.

REFERENCIAS

- Burke, W. (2008). Desarrollo organizacional. España: Universidad de Murcia.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos. 2da. Ed.* Colombia. Editorial Atlas S.A.
- Kinicki, A. (2003). Relaciones personales Teorías de las relaciones humanas. Recuperado www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/relaciones_personales.html
- Montero, M. (2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos*". (Tesis de postgrado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú). Recuperado de: dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/.../tesis%20completa.pd.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas. Panapo.
- Valbuena, V. (2010). *Comunicación del gerente educativo y relaciones interpersonales de los docentes de educación media básica general*. Venezuela.
- Woolfolk, L., Gómez, D., & Pérez, A. (2013). *Conference on Business and Finance Proceedings Vol 8 Num 1*. Recuperado de: <http://ehis.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=a4b8c42c-e685-4f3d-a523-66e29e3c51fd%40sessionmgr110&hid=109>